



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los docentes del Colegio Municipal Julio
Moreno Peñaherrera, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito,
período 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Loya Nacimba, Marco Orlando, Lic.

DIRECTOR: Jaramillo Serrano, Fabián Augusto, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster
Jaramillo Serrano Fabián Augusto

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013”, ha sido orientado y realizado por Loya Nacimba Marco Orlando durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

.....

Quito, a 15 de Agosto 2014

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Loya Nacimba Marco Orlando, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo, Jaramillo Serrano Fabián Augusto, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos, y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado trabajo que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor: Loya Nacimba Marco Orlando

Cédula: 1712233194

DEDICATORIA

Esta etapa culminante de mi vida estudiantil va dedicada con todo cariño:

A Dios, por permitirme culminar este ciclo de aprendizaje y crecimiento personal, por haber estado siempre a mi lado sosteniéndome en los momentos difíciles y alentándome a seguir adelante.

A mi esposa, mi ayuda idónea, mi compañera, mi amiga, con quien hemos compartido éxitos y fracasos.

Dedico este trabajo a mi hijo Esteban, el regalo más hermoso que Dios me ha dado y mi motivación más grande.

Para ellos entrego este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Mil gracias a la magna Universidad Técnica Particular de Loja, que me ha permitido culminar una etapa más en mi vida profesional en forma muy especial al Magister Jaramillo Serrano Fabián Augusto en su condición de asesor, quién me brindó apoyo incondicional en la elaboración del presente trabajo y al cuerpo docente de la Escuela de Ciencias de la educación.

Gracias a ellos por sus sabias enseñanzas, en mi trabajo profesional consiente veréis reflejada la gratitud, y la sombra protectora de la experiencia que me brindaron, constituirá la eterna compañera en los caminos de la vida con el lema “Trabajo, Amor y Justicia”.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
INDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente	6
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (modelo de Rosett, de Kaufman, de D Hainaut, de Cox y deductivo)	7
1.2 Análisis de necesidades de formación	9
1.2.1 Análisis organizacional	9
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	9
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	11
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	12
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	12
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	16
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)	17
1.2.2 Análisis de la persona	18
1.2.2.1 Formación profesional	19
1.2.2.1.1 Formación inicial	19
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	20
1.2.2.1.3 Formación técnica	21
1.2.2.2 Formación continua	21
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de Aprendizaje	22

1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	22
1.2.2.5	Características de un buen docente	23
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza	24
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo Educativo	25
1.2.3	Análisis de la tarea educativa	26
1.2.3.1	La función del gestor educativo	26
1.2.3.2	La función del docente	27
1.2.3.3	La función del entorno familiar	27
1.2.3.4	La función del estudiante	28
1.2.3.5	Como enseñar como aprender	29
1.3	Cursos de formación	30
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación docente	30
1.3.2	Ventajas e inconvenientes	31
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	32
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	33
	CAPÍTULO 2 : METODOLOGIA	34
2.1	Contexto	35
2.2	Participantes	35
2.3	Diseño y métodos de investigación	40
2.3.1	Diseño de la investigación	40
2.3.2	Métodos de investigación	40
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	41
2.4.1	Técnicas de investigación	41
2.4.2	Instrumentos de investigación	42
2.5	Recursos	43
2.5.1	Talento humano	43
2.5.2	Materiales	43
2.5.3	Económicos	43
2.6	Procedimiento	43
	CAPÍTULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	45
3.1	Necesidades formativas	46
3.2	Análisis de la formación	53
3.2.1	La persona en el contexto formativo	53
3.2.2	La organización y la formación	56
3.2.3	La tarea educativa	59
3.3	Cursos de formación	63
	CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	65

4.1 Tema de curso	66
4.2 Modalidad de estudios	66
4.3 Objetivo	66
4.4 Dirigido a :	66
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	66
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	66
4.4.3 Descripción del curso	67
4.5 Contenidos del curso	67
4.5.1 Descripción del currículo requerido por parte del tutor	68
4.5.2 Metodología	68
4.5.3 Evaluación	69
4.6 Duración del curso	69
4.7 Cronograma	69
4.8 Costo del curso	72
4.9 Calificación	72
4.10 Bibliografía	72
4.11 Desarrollo del curso	73
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	88

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 2.3 Edad	36
Tabla 2.1 Genero	36
Tabla 2.2 Estado civil	37
Tabla 2.4 Cargo que desempeña	37
Tabla 2.5 Tipo de relación laboral	38
Tabla 2.6 Tiempo de dedicación	39
Tabla 3.1 Señale el nivel mas alto de formación academica que posee	39
Tabla 3.2. Ambito Educativo	46
Tabla 3.3 Si posee titulación de posgrado, este tiene relación con	47
Tabla 3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel	47
Tabla 3.4.1 En que le gustaría capacitarse	48
Tabla 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación	49
Tabla 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse	49
Tabla 4.5 En que temática le gustaría capacitarse	50
Tabla 4.6 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	51
Tabla 4.8 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	51
Tabla 4.7 Cuales considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos	52
Tabla 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso	53
Tabla 3.2.1.1 La persona en el contexto formativo	54
Tabla 3.2.2 La organización y la formación	58
Tabla 3.2.3 La tarea educativa	61
Tabla 4.8 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	63
Tabla 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso	64

RESUMEN

El tema de la presente investigación versa sobre “necesidades de formación de los docentes de bachillerato, realizado en el colegio municipal Julio Moreno Peñaherrera, del cantón Quito, Provincia de Pichincha, período lectivo 2012-2013”, a 11 docentes que laboran en nivel de bachillerato de la institución. Se utilizó los métodos: analítico, sintético, hermenéutico, científico y documental, las técnicas empleadas fueron la lectura y la encuesta, misma que se valió del cuestionario como instrumento para la recolección de datos. La investigación ha logrado analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución y a la vez concientizarlos, que deben estar siempre actualizados y capacitados para mejorar su desempeño docente. Los resultados relevantes, reflejan la necesidad de capacitarse y adquirir mayores conocimientos en lo concerniente a la ciencia de la Pedagogía. Se pone a consideración, el curso de Pedagogía Activa, puesto que en la actualidad, es necesario un modelo pedagógico, que enseñe a vencer de manera consciente las dificultades. La misma que genere una interrelación, en la cual el profesor facilita la actividad, observa y despierta el interés, mediante la utilización de métodos activos, resultando, el estudiante, el sujeto activo y el profesor un facilitador del proceso.

Palabras claves: necesidades, formación, curso, pedagogía activa.

ABSTRACT

The theme of this research focuses on "training needs of high school teachers, held in the municipal school Peñaherrera Julio Moreno, Canton Quito, Pichincha Province, 2012-2013 academic year", 11 teachers working at level baccalaureate institution. Methods were used: analytic, synthetic, hermeneutical, scientific and documentary techniques employed were reading and survey, which used the same questionnaire as an instrument for data collection. Research has been able to analyze training needs of high school teachers of the institution and also make them aware that must be constantly updated and trained to improve their teaching performance. The relevant results reflect the need for training and acquire more knowledge in regard to the science of pedagogy. Set to consider the course of Active Pedagogy, as at present, an educational model that teaches consciously overcome the difficulties is necessary. The same that generates a relationship in which the teacher facilitates the activity, observe and arouses interest, using active methods, resulting, the student, the active subject and the teacher a facilitator of the process.

Keywords: needs, training course, active pedagogy.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se lo realiza con la perspectiva de brindar una ayuda en búsqueda de una educación de calidad, basada en estudios científicos, enfocada en una de las necesidades más latentes como es la de capacitación docente. Es indispensable la capacitación por parte de los docentes, quienes por el mismo hecho de la labor que desempeñan, que es la de formar a nuevos entes, se encuentran en la obligación de estar en una actualización permanente.

La formación del personal docente en las instituciones educativas constituye un factor fundamental para la organización y mejor funcionamiento de la misma, se necesita que sus miembros estén altamente calificados en su trabajo. En los últimos años la necesidad de formación de los docentes ha tenido mayor relevancia debido a los diferentes cambios que se han venido dándose en el entorno social, como son cambios tecnológicos, curriculares, políticos. Los integrantes de las instituciones educativas como cualquier otra organización, deben estar motivados para mejorar y actualizar la información concerniente a su ámbito de trabajo, mejorar su práctica profesional y laboral en función de la búsqueda permanente de la calidad docente. Así como la gestión se realiza de modo participativo, la capacitación deberá manejarse con la misma filosofía, para lograr reforzar el compromiso con la institución y particularmente en el ámbito educativo.

La profesión docente es una tarea compleja, que requiere una gran cualificación para poder afrontar con éxito el proceso de enseñanza- aprendizaje. Esta labor únicamente puede realizarse con una adecuada profesionalización, como indica expresamente la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador, que se refiere al mejoramiento de la calidad del sistema educativo. Y además se exponen los principios de la capacitación y la mejora continua de los docentes ecuatorianos.

La creación de hábitos de reflexión, y sobre todo una concienciación por parte del docente de su rol activo, dentro del cambio social que se puede generar desde un salón de clase. Esto es imprescindible para el desarrollo de la profesión de la docencia. Para que el sistema educativo se enriquezca con profesionales de este tipo será necesaria una completa y adecuada formación tanto inicial como permanente.

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente de estos cambios que se han venido generando en la sociedad. Ha promovido el mejoramiento de la formación de los docentes ecuatorianos, a través de un programa de investigación realizado por los estudiantes de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, para que a través de la investigación realizada se procure la eficacia y eficiencia de los mismos mediante los cursos de capacitación, que estarán enfocados en las respectivas necesidades detectadas en el presente estudio.

Para el desarrollo de la presente investigación se propusieron los siguientes objetivos: objetivo general; analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012 –

2013, y objetivos específicos; fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato; diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Para conseguir los objetivos propuestos , se aplicó la encuesta previamente realizada, para el Marco Teórico se ha utilizado bibliografía especializada en Psicología, Sociología y Pedagogía, respuestas a los cuestionarios, encuestas y opiniones de personas versadas en el aspecto que se estudia, la interpretación de los resultados, se ha realizado en forma cabal de acuerdo con las necesidades de formación de los docentes del bachillerato expuestas en el presente estudio.

Con los resultados obtenidos en la investigación se ha llegado a la conclusión de que las necesidades de formación del docente en la institución investigada, en un porcentaje del 36% está orientada al conocimiento y aplicación de Pedagogía Activa, esto se lo realizará a través de talleres para el fortalecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje de los docentes del Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera, para ofertar una educación de calidad a partir del nuevo año lectivo 2013-2014.

Como autor de la presente investigación es fundamental, buscar la mejor solución para la necesidad detectada, buscando las técnicas y estrategias adecuadas para resolver la misma, estas serán propuestas en el curso de capacitación, que será incluido en el presente trabajo.

En esta investigación se pone a consideración la fundamentación teórica en lo relacionado a las necesidades de formación docente, además se ha diagnosticado y evaluado las necesidades de formación docente del bachillerato, posteriormente se ha diseñado un curso de formación para los docentes de bachillerato con el tema Pedagogía Activa. En la actualidad, la Pedagogía Activa permite establecer una organización docente dirigida a eliminar la pasividad del estudiante, la memorización de conocimientos transmitidos. Utilizando una didáctica de respuesta, que enseña entre otras cosas a vencer de manera consciente las dificultades. Por consiguiente, esta pedagogía provoca un movimiento de reacción y descubrimiento ya que en la misma, el profesor facilita la actividad, observa y despierta el interés, mediante la utilización de métodos activos, resultando el alumno el sujeto activo y el profesor un facilitador del proceso educativo.

CAPÍTULO I
MARCO
TEÓRICO

1.1 Necesidades de Formación

1.1.1 Concepto.

La constitución política del Ecuador, establece en su artículo 26 de la L.O.E.I. que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad, (Benitez, 2013). Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

El concepto de formación es mucho más complejo comparado con los conceptos de capacitación o entrenamiento que muchas veces se utilizan como sinónimos de formación.

Para (Gairin, 1996) el concepto de necesidad parte de dos grandes grupos: Un grupo de carácter relacional, básicamente entre dos situaciones: lo real y lo ideal. Un grupo de carácter polivalente, a través de la cual se relaciona la necesidad a los siguientes conceptos enunciados a continuación : problema, expectativa, carencia, deficiencia o interés.

Tejedor (1990) Agrega a esta clasificación las necesidades relativas, las cuales se refieren a la comparación de necesidades de diferentes grupos o situaciones.

Altschuld (1995), refiere que la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los deseables o convenientes.

De acuerdo a lo expuesto, se puede indicar que la necesidad será entendida como el resultado inmediato de una situación problemática, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción. El concepto de necesidad se vincula también al de problema, entendido éste en un sentido amplio que lo identifica con una situación que requiere algún tipo de acción de resolución o de mejora.

El interés de formación es el reflejo subjetivo y consciente que se tiene de su necesidad objetiva y que puede no coincidir, según la idea que tiene de su necesidad, pues ésta se construye a partir de su visión particular del problema.

La necesidad de formación es el hecho de que las cosas, personas de una organización cambien constantemente para mejorar de forma continua. Por lo tanto, de manera general el sistema educativo será de calidad en la medida en que este, dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas de forma profesional y planificada, procurando siempre dar un paso más en búsqueda de la excelencia, lo cual incidirá de manera directa en una nueva educación ecuatoriana.

Se define entonces el término necesidad como a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable.

Es una discrepancia entre la situación actual de una persona o grupo y la situación considerada como meta o referencia. Las necesidades de formación consisten en evaluar el nivel de capacitación del personal ya sea de capacidades o conocimientos actuales para rendir de forma consistente, examinando todos los factores que inciden en el talento humano para dar solución a la problemática, ayudando al mejoramiento de la calidad educativa.

1.1.2 Tipos de Necesidades Formativas.

Las necesidades formativas son analizadas por la institución que la promueve y así se puede realizar un proyecto eficiente para detectar la falencia, para darle una solución oportuna (Altschuld , 1995).

Existe una gran diversidad de criterios de varios autores para clasificar los tipos de necesidades formativas. Para el presente estudio se ha considerado la siguiente clasificación.

Aranda (2011). Basa su criterio de clasificación, en el sector afectado, para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos: necesidades con respecto a los estudiantes: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales; necesidades con respecto a los estudiantes: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales ;necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos ; necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente; necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos.

En la presente investigación se han tomado como indicadores de las necesidades entre otros aspectos; la formación docente, los cursos y capacitaciones realizadas por los docentes investigados, y lo relacionado a su práctica pedagógica esta, subdividida en la organización y la formación, la tarea educativa y la persona en el contexto formativo.

Considerando la clasificación dada por (Hewton, 1988), se puede mencionar que la formación docente, los cursos y capacitaciones están enmarcadas dentro de las necesidades del profesorado. Lo relacionado a su práctica pedagógica está relacionado con las necesidades con respecto al currículum. La organización y la formación están inmersas en las necesidades del centro docente como organización. La tarea educativa y la persona en el contexto formativo estas estarían dentro de las necesidades con respecto al alumnado. La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos.

Reyes (2002), cita a Maslow, quien dice la teoría de la motivación, contempla cinco categorías jerárquicas de necesidades, estas son: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización, este es el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas.

A continuación Velandia (2011), presenta esta clasificación: necesidades de los usuarios, las que sobrellevan los clientes de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación del servicio establecido; necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito educativo; necesidades referidas a los recursos, las que inciden en los centros organizacionales, transportes, materiales, talento humano, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

Se concluye que existen necesidades en los diferentes ámbitos que rodean el entorno educativo, así las necesidades de los docentes, de los estudiantes, de los padres de familia de la propia institución como tal. Esto conlleva a siempre estar abierto a estas necesidades y saber solucionarlos de una manera eficaz y eficiente. Lo cual mejorara el desenvolvimiento institucional.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Necesidades formativas, análisis de la formación, la persona en el contexto formativo, la organización y la formación y la tarea educativa, (Jaramillo, 2012). Esto conlleva a la realización de la investigación con un alto grado de efectividad. Toda evaluación debe tener una planificación la cual ayudara en gran manera a que los resultados que se obtengan sean precisos y concisos, procurando una mayor eficacia y eficiencia de proceso el cual servirá de base para una buena toma de decisiones.

La evaluación de necesidades formativas ha sido concebida como un proceso técnico , basada fundamentalmente en la aplicación de una o más técnicas de recogida de información, el posterior análisis por parte de expertos externos y la comunicación de los resultados a las audiencias o a los patrocinadores de la evaluación, que deberían determinar entonces el procedimiento a seguir para la resolución de unas necesidades concebidas normalmente como carencias.

La evaluación de necesidades es considerada como un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, para tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y focalizar los recursos (González, 2012). Ya se ha hecho referencia antes a la sistematicidad como cualidad deseable. Ese carácter sistemático del proceso exige la planificación previa, al objeto de garantizar que se adoptan las medidas suficientes para darle validez y fiabilidad, cualidades que, como proceso de indagación deben caracterizarlo.

A su vez, la evaluación de necesidades se integra en un proceso mayor, de carácter continuo, que incluye la planificación, la implementación y la evaluación de programas (Tejedor & Rodriguez, 1996).

La evaluación de necesidades formativas está relacionado con el diseño, el desarrollo, la evaluación de programas, planes o actividades de formación para un cambio educativo, además es indispensable la evaluación del conocimiento profesional, de esta manera se podrá observar la debilidad y así dar lugar a un proyecto formativo consensuado y lo más próximo a la realidad de la planificación.

En ocasiones, el análisis de necesidades ha actuado como mecanismo de control para sancionar eventuales deficiencias en el desempeño profesional. Sin embargo, se debe reconocer la necesidad de formación, como la carencia o privación hacia un concepto que permita identificarla como vía de desarrollo y mejora en el desempeño profesional.

El desarrollo de la evaluación de necesidades debe contemplar tres momentos diferenciados:

- Propuesta: presentación de la necesidad en función de la realidad existente.
- Reflexión: determinación de los principios que servirán de base al modelo de evaluación de necesidades.
- Opción: establecimiento de una propuesta definida que responda las expectativas planteadas (Aranda , 2011).

El diseño resultante ha de estar dotado de las siguientes cualidades:

- Sencillo, que estudie los aspectos significativos.
- Dinámico, preparación y realización rápida.
- Participativo, que permita la intervención de todas las partes.
- Compuesto, formado por todos los elementos necesarios para cubrir el ámbito de la valoración.
- Actual.
- Concreto, que de solución a las interrogantes planteadas (Benitez, 2013).

En relación con los modelos específicos y los diseños metodológicos aplicables a este proceso, las propuestas existentes son múltiples. (Ayala, 2000), sugiere una secuencia con las siguientes fases:

Planificación de la evaluación:

- Delimitación del contexto social de referencia.
- Delimitación de objetivos de la evaluación.
- Disponer el diseño y el plan de actuación.
- Obtención de la información.

- Análisis de la información recogida.
- Interpretación de la información.
- Uso y aplicación .

Esta secuencia metodológica es empleada en numerosos modelos y sigue una lógica común, como proceso de investigación aplicada. La planificación constituye una fase fundamental que permite acotar tanto el contexto de la indagación como su finalidad, así como la determinación del proceso a seguir, incluyendo las estrategias de recogida, análisis e interpretación de los datos. La evaluación que, en cierto modo, incluye la toma de decisiones, al considerar una etapa final de aplicación de los resultados.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

La formación docente es necesaria para garantizar la adecuada preparación de los profesionales. Los cambios en el contexto social y educativo han vinculado la necesidad de utilizar alternativas para tener profesionales capacitados para tal propósito, y además se exigen nuevos roles del profesor en el proceso formativo.

En la actualidad se está ampliando la comprensión de necesidad de formación al entender la formación como una herramienta correctiva que reemplace ciertas carencias y que brinde una oportunidad de cambio, dentro de este enfoque, coinciden dos perspectivas la perspectiva orientada a la deficiencia y la orientada a la oportunidad, bajo esta última perspectiva se enfatiza la urgencia de ampliar el concepto de necesidad de formación con el objetivo de apreciar todas las circunstancias que se dan y que se darán en el puesto de trabajo en un futuro más o menos próximo. El planteamiento sobre necesidad formativa de un docente centrado en el déficit continua siendo el más extendido y utilizado.

En la actualidad los maestros tienen un sin número de demandas y expectativas, el docente que toma la posición de actualizarse permanentemente, podrá tener una mejor comprensión de la evolución social. Esta actualización deberá ir conjuntamente con los avances tecnológicos y de comunicación que hoy en día dominan los niños y jóvenes.

El docente debe tener una nueva actitud ante la realidad que se vive al interior de las aulas, los estudiantes tienen su propia manera de acercarse a la información y el docente debe ser un facilitador de este nuevo proceso, procurando un aprendizaje significativo. La práctica docente actual se basa en dos principios básicos: el de facilitar o invitar a crear un propio camino de aprendizaje y la de actualización permanente.

La necesidad educativa que requiere el país, exige formar con calidad y pertinencia al profesional de la educación que pueda atender las nuevas expectativas y demandas de los estudiantes.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Amufan, de D Hainaut, de Cox y Deductivo).

Existen diversos modelos para la realización del Análisis de Necesidades procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención que nos pueda ofrecer valiosos puntos de referencia. El siguiente autor (Rubio, 1994) lo define de la siguiente manera.

Modelo	Características principales
Modelo Rosett	<p>Situación desencadenantes de donde partimos y hacia dónde vamos.</p> <p>Tipo de información que busca, sentimientos, causas y soluciones.</p> <p>Fuentes de información.</p> <p>Herramientas para la obtención de datos</p> <p>Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación y toma como eje central el tipo de información que se busca, sentimientos, causas y soluciones, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.</p>
Modelo Kaufman	<p>Definir la necesidad como la brecha entre el nivel deseado y el nivel actual de resultados.</p> <p>Las necesidades deben comenzar a definirse desde el nivel mega, partiendo de definir una misión basada en la visión Ideal de la sociedad con la cual se define la misión de la organización y sus integrantes.</p> <p>En este nivel se definen los objetivos sociales de la performance en términos del impacto deseado.</p> <p>Con base a los indicadores meta sociales se definen los organizacionales, nivel macro, en este nivel, los resultados son los productos, servicios y valor generado por la actividad de la organización.</p> <p>A nivel micro, los resultados se miden en términos de los componentes internos de la organización.</p> <p>Kaufman enfatiza la importancia del alineamiento vertical entre los objetivos a nivel mega, macro y micro, y el alineamiento horizontal entre áreas y procesos como factores clave para lograr resultados beneficiosos para individuos, organización y sociedad.</p> <p>Muchos esfuerzos de mejora de la performance fracasan porque no están alineados con la estrategia de la organización o entre sí.</p>
Modelo	D' Hainaut (1977), indica que el currículum no sólo comprende los

D ^r Hainaut	programas de las distintas materias, sino también una definición de las finalidades de la educación, una especificación de las actividades de enseñanza y aprendizaje, que supone programas de contenido y por último, indicaciones precisas sobre la manera cómo el alumno será evaluado.
Modelo de Cox	<p>Cox (1987), conjuga el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, y elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios que abarca los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La institución profesional contratada para resolver problemas. • Los problemas, cómo se presenta para el profesional y los implicados. • Contexto social del problema. • Características de las personas implicadas en el problema. • Formulación y priorización de metas. • Estrategias a utilizar. • Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias. • Evaluación. • Modificación, finalización o transferencia de la acción.
Modelo Deductivo	<p>Se inicia con una lista predeterminada de objetivos o resultados .</p> <p>Estos objetivos se derivan de valores y datos empíricos relativos a lo que es y lo que debe ser.</p> <p>Los interesados en el proceso educativo, los miembros de la comunidad educactiva, utilizan esas listas para determinar su utilidad, si están o no completas y su exactitud.</p> <p>De esas listas se derivan las metas para la educación y se reúnen datos para determinar el punto donde puede haber verdaderas discrepancias.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información encontrada en (Rubio,1994).

Según los modelos mencionados anteriormente refiere a la manera de proceder ante una evaluación diagnosticada y al procedimiento que se debe dar para la respectiva solución, se debe empezar con la creación de estrategias, plantear metas y objetivos para llevar a cabo un plan de mejoramiento según la problemática en este caso la formación de los docentes en la Pedagogía Activa que se presentará como propuesta del presente estudio.

1.2 Análisis de las Necesidades de Formación

1.2.1 Análisis Organizacional.

El análisis organizacional, ofrece varios modelos para el tratamiento de problemas en organizaciones en el presente caso, educativos. De acuerdo con la misión, la visión, de la cultura organizacional, del trabajo y del contexto externo de cada organización (González, Nieto, & Portela, 2008).

En el Ecuador, la modernización de la administración pública, es un factor que ha promovido la competitividad, orientada a lograr una gestión de calidad. Las Instituciones requieren de una administración moderna y eficiente, que este acorde al Plan Estratégico de Gobierno. El Ministerio de Educación se encuentra en una etapa de reestructuración fundamentada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y el Estatuto Orgánico por Procesos, bajo este esquema de modernización se ha considerado la optimización de tiempos de ejecución en los procesos y a su vez exista un control de las actividades ejecutadas (Ministerio de Educación, 2013).

El análisis organizacional, es un proceso educativo que da lugar a nuevas formas de ver la organización y a sus colaboradores. El análisis de la organización no ofrece soluciones inmediatas, pero es una instrumento que ayuda a los integrantes a percibir y compartir su visión sobre la organización. Ayuda a encontrar el área del problema y el camino para mejorar las deficiencias que se han detectado en la organización. Se debe considerar que el tema fundamental de estudio es el diagnostico de necesidades de formación, sin embargo no se puede omitir este tema, el análisis organizacional.

1.2.1.1 *La educación como realidad y su proyección.*

La educación es un proceso que permite obtener un aprendizaje que conlleva un cambio en sí mismo y en la sociedad en la cual se desenvuelve, esto resulta indiscutible, ya que el ser humano siempre está adquiriendo nuevos conocimientos. La educación, genera progreso, cambio, desarrollo y ayuda a crear lazos de hermandad entre diferentes sociedades. Además se debe señalar que la educación es un proceso que busca capacitar al individuo para que pueda actuar de manera consciente frente a nuevas situaciones de la vida actual. Esta conlleva al hombre a encontrarse con la realidad, para que en ella actúe conscientemente.

La sociedad tiene una relación proporcional directa con la educación, la educación esta orientada para fomentar una mejor funcionalidad social y económica (Díaz, 2012).

A través del tiempo la educación ha sido la generadora de los cambios generacionales en la humanidad, debido a que gracias a ella, los seres humanos se pueden comunicar y relacionarse entre sí de manera racional. Esto resulta de grandes esfuerzos de toda la vida del ser humano, en la cual se ha planteado objetivos para un desarrollo y mejoramiento en su vida. Hay que tomar en cuenta que el educador es el promotor, coordinador y agente directo del proceso enseñanza-aprendizaje en la

educación, por eso es importante que realice correctamente y conscientemente su trabajo.

Como toda profesión, los encargados de desempeñarse en el ámbito laboral de la educación, también deben estar permanentemente actualizados; en varios aspectos relacionados con la educación como son: el manejo de nuevas tecnologías aplicadas a la educación, los nuevos modelos pedagógicos que se están implementando actualmente, los cambios legales referentes a la educación.

Particularmente existe la necesidad e importancia de capacitar a los maestros en cuanto al uso de equipos informáticos de manera que se optimice el nivel de enseñanza, de nada serviría que el gobierno construya más y más instituciones educativas, si el educando no recibe los conocimientos de una manera adecuada y satisfactoria, de nada serviría tener tanta tecnología y material didáctico dentro del aula sino se lo utilizaría correctamente, solo sería una pérdida de recursos. Los jóvenes deben considerar que su etapa estudiantil, trasciende y los definirá como entes sociales que formaran parte de un mundo cada vez más competitivo. La educación es un pilar fundamental en la transformación social, esta es la estrategia fundamental, que ha tomado el gobierno actual para transformar la sociedad ecuatoriana.

En el Ecuador se viene desarrollando un cambio en todos los niveles de la educación, este proceso que inició con la promulgación de la nueva Ley de Educación en el año 2010, que tiene como principal objetivo elevar los estándares y niveles de calidad de la educación que se imparten en el país, a través de la mejora continua de los elementos que componen el entorno del aprendizaje, particularmente en la capacitación permanente de los docentes. Desarrollando en los estudiantes diferentes destrezas, habilidades, competencias generales y específicas que aseguren los logros óptimos del aprendizaje, para lo cual conjuntamente con el Plan Decenal de la Educación en el Ecuador, se tiende a mejorar varios aspectos entre los cuales se destaca, el acceso limitado a la educación y a la falta de equidad existente. Además, se quiere mejorar la calidad de la educación, la poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Se tiende a fortalecer y crear estrategias de financiamiento y optimizar el gasto educativo. Se dotara de infraestructura y se la equipara de manera eficiente y adecuada. Tiene una tendencia a eliminar las dificultades en la gobernabilidad del sector e implementar un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema. Se ha observado que esta estrategia, está dando grandes resultados y luego de algunos años quizá no muy lejanos se tendrá una nueva sociedad un nuevo estatus social en el cual será un factor primordial el nivel académico, la tan nombrada era del conocimiento (Gallegos, 2011).

La educación es una de las estrategias de mayor importancia para el desarrollo y el bienestar humanos, y desempeña un papel fundamental en la superación de la pobreza y la desigualdad. La calidad y la cobertura han pasado a ser una proyección, para convertirse en una necesidad imperiosa al servicio de los más necesitados.

1.2.1.2 **Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.**

Una meta es un objetivo conocido, hacia donde se dirigen las acciones que tienen el propósito para alcanzar ese fin, (Aranda, 2011).

Las metas organizacionales, son aquellas que la organización pretende alcanzar sus objetivos y metas planteadas para así organizar las diferentes actividades, dentro de una organización y se busca el trabajo en equipo para lograrlas. La organización deberá estar encaminada hacia la ejecución y consecución de los objetivos propuestos, de una manera planificada según la importancia prevista. Sin embargo la realidad organizativa es mucho más compleja, y esto no se cumple como se lo debería (González & Portela, 2008).

Robbins (1998) da el siguiente criterio referente a la planeación, indicando que esta abarca la conceptualización de las metas organizacionales, y establece las estrategias para lograr estas metas y con una jerarquización, integra y coordinada de estas actividades.

Chiavenato (1999) expresa que la planeación es la función inicial en el área administrativa ya que sirve de base para las demás funciones. Esta función determina cuáles son los objetivos que deben cumplirse y qué debe hacerse para alcanzarlos; por lo tanto, es un modelo teórico para actuar en el futuro.

La planeación comienza estableciendo los objetivos y determinando los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. La planeación determina a dónde se pretende llegar, qué debe hacerse, cómo, cuándo y en qué orden. Planificar, reduce el impacto del cambio, minimiza el desperdicio y establece estándares para realizar el control de una forma efectiva. La planeación debe ser coordinada, optimiza los recursos. Cuando se comparte la visión de la organización y que roles deben realizar para alcanzar el objetivo planteado, las actividades se las realizara de manera coordinada, se fomentara el trabajo en equipo. La falta de planeación propicia el desorden, impide que la organización se dirija de manera eficiente hacia la consecución de sus objetivos .

La organización es una unidad social, conformado por personas, y que debe funcionar de manera planificada para poder ser consecuentes con sus metas. Para que exista una organización no basta con el grupo de personas; tampoco es suficiente que todas ellas compartan un propósito común. Lo determinante es que las personas trabajen de forma organizada y coordinada en sus respectivas actividades dentro de la organización, hacia la consecución de los objetivos planteados. En el presente estudio realizado en el Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera, la organización es de forma horizontal, debido a una situación especial, debido a que es una institución pequeña en el aspecto físico lo cual ayuda de manera significativa a la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, y que esta se la realice de excelente manera.

1.2.1.3. **Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.**

En el Ecuador en cuanto a los recursos didácticos utilizados por los docentes en su gran mayoría es deficiente debido a la falta de conocimiento para su buena utilización, considerando esto de vital importancia para el proceso enseñanza aprendizaje. Y esto incidirá de manera directa sobre los resultados esperados. Hoy en día los estudiantes necesitan aprender por medios visuales, audiovisuales y también mediante la manipulación de objetos porque los estudiantes aprenden mejor haciendo más que solamente escuchando, como docentes es necesario impartir las clases de manera motivante para que al estudiante le llame la atención aprender.

Actualmente el Ministerio de Educación, en su página web y en su programa Si profe, brinda recursos y cursos de actualización docente. Lo cual sin lugar a duda ayudará de gran manera para poder solventar y mejorar el uso del nuevo material didáctico que está usando en la actualidad.

1.2.1.4 **Liderazgo educativo (tipos).**

Se realiza, la siguiente clasificación sobre los tipos de liderazgo.

Líder	Características
Autocrático	<ul style="list-style-type: none">• Hacen todo ellos mismos.• Ellos tienen todo el poder, toman todas las decisiones.• El trabajo consiste en hacer lo que el líder dice.• Un líder autocrático a menudo mantiene su autoridad por medio de la fuerza, la intimidación, las amenazas, la recompensa y el castigo o la posición.• No le importa si alguien está de acuerdo o no con lo que él está haciendo.• El liderazgo autocrático permite una rápida toma de decisiones y elimina las discusiones sobre cómo y por qué se hacen las cosas.• Por otro lado, esto al mismo tiempo puede reducir la probabilidad de obtener una gama de diferentes ideas de distintas personas, y puede provocar tratar mal a las personas o como si no importaran.• Si, como suele ser cierto, el líder se ocupa de su propio poder y estatus.

	<ul style="list-style-type: none"> • La innovación o el uso de otras ideas sólo son admisibles si son parte del plan del líder.
Líder Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • El líder se ve a sí mismo como un administrador está preocupado principalmente por el funcionamiento de la organización. • A dónde va la organización no es problema siempre y cuando llegue en buena condición. • Podría prestar atención a las relaciones con el personal y entre ellos, pero sólo para mantener las cosas funcionando sin dificultades. • Dependiendo de la naturaleza y la estabilidad de la organización, sus preocupaciones principales podrían ser la financiación, el fortalecimiento de los sistemas y la infraestructura de la organización (políticas, puestos, equipo, etc.). • Si es eficiente, un líder administrativo estará generalmente enterado de lo que está sucediendo en la organización. • Lo que no hará es guiar a la organización. La visión no es su asunto; el mantenimiento de la organización lo es.
Líder Democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Entiende que no hay organización sin su gente. • Ve los puestos de él y los demás en términos de responsabilidades en vez del estatus, y con frecuencia consulta cuando toma decisiones. • A pesar de que solicita, valora y toma en cuenta otras opiniones, considera que la responsabilidad final para la toma de decisiones como la suya propia. • Aunque él ve la organización como una empresa cooperativa, sabe que en última instancia, él tiene que enfrentarse a las consecuencias de sus decisiones solo. • invita la participación del personal y otros, no sólo en la toma de decisiones, sino en la configuración de la visión de la organización. • Se les permite a todos expresar sus opiniones acerca de cómo se deben hacer las cosas y hacia dónde debe ir la organización.

	<ul style="list-style-type: none"> • Al compilar las ideas de todos, el liderazgo democrático enriquece las posibilidades de la organización. • Sin embargo, aun así deja la decisión final sobre qué hacer con esas ideas en manos de una sola persona.
Líder Colaborador	<ul style="list-style-type: none"> • Involucra a todos los miembros de la organización en la dirección. • Fomenta la confianza y el trabajo en equipo entre el personal en su conjunto. • Deja de lado la necesidad de control o poder para ser eficaz. • Su objetivo es fomentar el proceso de colaboración. • Debe confiar en que, si la gente tiene toda la información relevante, tomará buenas decisiones. • Además, debe asegurarse de que las personas disponen de esa información, y proporciona el tipo de facilitación que asegura las buenas decisiones.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información encontrada en (Correa, 2012)

El tipo de liderazgo en una organización, tiene profundas repercusiones en las personas dentro de esa organización, y sobre todo en lo que ésta hace. Los estilos tienen que ver con las ideas, modelos, paradigmas, rasgos personales del líder y su consecuente relación con la organización.

El estilo de liderazgo es la manera en que un líder logra sus propósitos. Puede tener profundos efectos en la organización y puede determinar si la organización es eficaz o no, depende de la concepción tanto del líder como de la organización acerca de lo que significa el liderazgo, y de la elección del líder de los métodos de liderazgo más apropiados. De la complementación de los elementos detallados anteriormente, un líder puede adoptar una variedad de estilos, los cuales se reflejan en la forma en que opera la organización y la manera en que su personal se relaciona entre sí.

Así se tiene:

- Autocrático.- el líder toma todas las decisiones
- Administrativo.- el líder procura un excelente funcionamiento de la organización y la eficacia deja de ser prioritaria.
- Democrático.- El líder consulta las decisiones a tomarse con el personal, fomenta la igualdad en la organización.

- Colaborativo.- El líder involucra a otros en todas las decisiones importantes y esparce el sentido de pertenencia en la organización (Caja de Herramientas Comunitarias, 2013).

Se puede elegir y desarrollar los estilos de liderazgo mediante la auto-evaluación de las tendencias y talentos personales; comprendiendo las necesidades de la organización; estudiando a otros líderes y encontrando a un mentor. Buscando siempre ser mejor y de esta manera tener una mejor organización.

En el presente trabajo se observa que la señora rectora del Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera , tiene un liderazgo democrático, considerando particularmente esto debido a su naturaleza , institución municipal, por lo cual procura consultar la mayoría de las situaciones que se presenten y se puede tomar decisiones más consensuadas, esto es factible particularmente por dos factores que inciden directamente en este aspecto uno es el número de docentes y el otro es la infraestructura física de la institución que es pequeña, esto facilita que las reuniones se las realice de forma inmediata y oportuna.

En cualquier organización, es importante que el directivo aplique los principios de la administración porque son la base que deben tomarse en cuenta para aumentar la efectividad y los resultados positivos en el talento humano; por lo cual es necesario que existan factores que motiven al directivo (liderazgo, planeación, organización, comunicación, relaciones humanas); con el objeto de que el personal realice sus actividades en forma eficiente y productiva (Correa, 2012).

Analizar que la administración dentro de las instituciones educativas es fundamental y evidenciar que dicha administración está encausada de tal manera que el personal educativo se sienta motivado a desarrollar sus actividades con entusiasmo y responsabilidad, para lograr sus metas particulares y conjuntamente las de la misma institución, procurando que las personas trabajen eficientemente y logren los objetivos que la organización educativa persigue.

El liderazgo comprometido, es el tipo de liderazgo que debería ser implementado en una organización, por parte del directivo. El líder está comprometido con pasión y vocación con las responsabilidades que tiene a su cargo. Las personas que siguen a este tipo de líder se sienten comprometidas, seguras, con un propósito en común. Todo esto se da porque sienten en el líder claramente su propósito y visión con el equipo y con los objetivos de la organización (Portela, 2008)

Como se enuncia en el concepto anterior este tipo de liderazgo es el ideal para cualquier organización, y en este caso no es la excepción. Se ha podido observar la gran empatía que existe entre los miembros de la institución y la señora rectora, se observa el compromiso que existe con la institución; el trabajo en equipo es una constante en la institución .Esto sin duda ayuda a la mejora en la tarea tan delicada como es el de ser formadores de nuevos seres humanos.

1.2.1.5. ***El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).***

El (Ministerio de Educación y Cultura, 2007), define las siguientes características y demandas para los nuevos bachilleres del Ecuador.

El anterior programa de bachillerato en ciencias tenía un modelo que era perfecto en los años 70, pero resulta inútil en la época actual del país. Quienes se habían especializado en ciencias sociales mostraban dificultad para aprender conceptos básicos de matemáticas o, al contrario, había físico-matemáticos que no comprendían conceptos de botánica o antropología. Con estos antecedentes se crea en el Ecuador, el Bachillerato General Unificado. Con el BGU todos tendrán las mismas oportunidades de seguir la carrera que deseen en la Universidad, sin impedimento por alguna especialización.

Las materias que están dentro del BGU son conocidas como tronco común. Las materias que están dentro de este tronco son Física, Química, Ciencias Sociales, Historia, Lengua y Literatura, Matemática, Idioma Extranjero, desarrollo del pensamiento Filosófico, Educación Física, Arte e Informática aplicada a la educación. Alrededor de estas materias, en donde giran los nuevos conocimientos, se puede escoger entre dos opciones según el interés del estudiante: el Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico. Con estos conocimientos el futuro estudiante podrá escoger su carrera universitaria sin mayores inconvenientes (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Una de las ventajas más notables es que todos estudiarán un grupo de asignaturas que les permitirá adquirir aprendizajes básicos para su formación general, en el que se apoyarán para la elección de una carrera universitaria con un conocimiento generalizado. Una de las debilidades del presente proyecto se refiere a la capacitación de los maestros que ejecutarán los cambios. Con el BGU se amplían las posibilidades para los nuevos estudiantes universitarios para poder tomar la decisión correcta, respecto a qué carrera estudiar.

El estudiante que se gradúa de bachiller deberá ser capaz de demostrar las siguientes destrezas; pensar de manera razonada, para resolver problemas y tomar decisiones; manejar una comunicación efectiva y asertiva, considerando el echo particular de la necesidad de adquirir conocimientos de otros idiomas lo cual enriquecerá su nivel de comunicación en diferentes entornos; desarrollar la destreza del razonamiento numérico, una base fundamental, poder adquirir conocimientos más complejos; utilizar herramientas tecnológicas de manera reflexiva, sabiendo discernir la información útil para el crecimiento personal; comprender a partir de la explicación científica de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente; acceder a la información disponible en los diferentes medios actuales de una manera crítica y particularmente reflexiva. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Es importante recordar que el nuevo bachillerato también permite que el estudiante al salir del colegio se desempeñe mejor en su trabajo dándole la oportunidad de estudiar y trabajar al mismo tiempo pero para que todo esto tenga resultados favorables es muy importante que todos los maestros pongan las manos al corazón que si se quiere cambiar la educación en el Ecuador se debe cambiar primero como docente y actualizarse para dejar de ser los maestros memoristas que solo les importa la decisión de ellos y no se escucha las opiniones de los estudiantes que es muy valiosa en el ámbito educativo.

1.2.1.6 **Reformas educativas (LOEI- reglamento a la LOEI - plan decenal).**

“El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992”. (UNICEF, 2006, pág. 6). El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 es una herramienta de gestión estratégica, para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que ordenan los procesos de innovación del sistema educativo del Ecuador (Ministerio de Educación y Cultura, 2007).

La finalidad del Plan Decenal, es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos.

“EL 19 de julio del 2012, el Presidente de la República suscribió el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que norma a todas las instituciones educativas públicas, fisco misionales y privadas a nivel nacional”. (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, pág. 24)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que norma a todas las instituciones educativas públicas, fisco misionales y privadas a nivel nacional. El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos instituidos por la LOEI. Rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con paradigmas que han llegado a ser caducos, para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante en el centro de la gestión del sistema educativo y ayuda a revalorizar la profesión docente.

Creación de institutos que han sido promovidos por parte de la LOEI:

- Instituto nacional de evaluación (INEVAL).
- Institución de Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe).

Todo ello conlleva a ese aspecto fundamental que se persiguen con estos aspectos legales, el tan anhelado mejoramiento de la calidad educativa, que se lo ve reflejado en la instauración de estándares de calidad.

Algo digno de resaltar es la exigencia del cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, y

ciertamente esto promueve el aprendizaje significativo. Buscando una ciudadanía más honesta y más responsable.

1.2.2 Análisis de la persona

La capacitación y el desarrollo profesional de los docentes, es uno de los factores que incide de manera directa, en el mejoramiento de la calidad educativa. Se entiende la formación docente como un conjunto de procesos y estrategias orientados al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño docente.

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada por la transmisión de la cultura. Y, el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Los Institutos Superiores de Formación Docente son las instituciones formadoras. (Ministerio de Educación de Argentina, 2009, pág. 3). En el Ecuador, con los diversos cambios que se han venido desarrollando en el sistema educativo y particularmente en el sistema de educación superior, y bajo esta nueva normativa a través de la cual las instituciones que brindan la enseñanza a nivel superior, deberán tener una acreditación. La cual les permitirá seguir funcionando y consecuentemente ofertando sus diferentes carreras. Muchas instituciones han sido serradas debido a que no cumplían los requerimientos exigidos.

Dentro de este proceso, también se encuentran los institutos superiores encargados de la formación de docentes en el nivel tecnológico. Los cuales tienden a desaparecer, debido a la normativa en la cual las universidades serán quienes cumplan con este rol de formar docentes. Actualmente se ha creado la UNAE, universidad para la educación, que abre sus puertas en Azogues, la cual exclusivamente formara docentes (ANDES, 2013).

“La formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional” (González, 2012, pag.6). La educación es una profesión de verdadera vocación de servicio que debe ser tomada como tal. Si bien muchos la ejercen como profesión, no son todos los que realmente se involucran en el proceso educativo y formativo de un niño, joven o inclusive una persona adulta. Se define que la función esencial de la buena educación es ayudar al estudiante a crecer, a auto conocerse y a adquirir actitudes sanas de auto aceptación, la responsabilidad implícita en el acto educativo requiere que el docente conozca bien la estructura de su persona. El maestro tendrá serias dificultades para comprender a sus estudiantes, de cualquier nivel escolar, y más aún en tratar de apoyarles, si no invierte esfuerzo y atención en la comprensión de su propia persona. Si el profesor no atiende esto, seguirá viendo a sus estudiantes a través del juicio de sus propios rasgos de personalidad y necesidad, a través de sus deseos, temores y ansiedades, que por supuesto son aspectos no reconocidos e inconscientes.

En los estudiantes y su formación se refleja la identificación positiva del docente con su vocación, así como en el entusiasmo y motivación de su relación con el

conocimiento. De igual modo, en esos mismos estudiantes se refleja la frustración y desencanto de aquel maestro, que ha tenido que elegir la docencia sin estar convencido ni identificado con esta actividad. En la docencia, al igual que en la medicina, el trabajo social y todas aquellas actividades en que la relación humana es el eje principal de la actividad, no es posible disociar la relación interpersonal de la relación profesional .

La interrelación que se establece entre el maestro y el estudiante tiene mayores posibilidades de trascendencia que en ninguna otra profesión, es decir, el maestro se relaciona con el estudiante, no para resolverle un problema en específico, sino para prepararle para la solución de problemas de la vida. Al docente, se le asocia con momentos gratos y no tan gratos, se le recuerda por sus atributos o por sus defectos es un protagonista constante en la vida de una persona.

1.2.2.1 Formación profesional.

Las transformaciones socio-laborales, culturales, tecnológicas y económicas le otorgan a la formación profesional, conjuntamente con la formación básica y los sistemas de investigación y desarrollo, el carácter de instrumentos estratégicos para el mejoramiento de las condiciones sociales de la vida. El impacto económico y social de la revolución tecnológica, de las nuevas formas de organizar el trabajo, de la globalización de las economías, de la integración de los mercados financieros, de bienes y servicios y de trabajo, esta realidad plantea la necesidad de contar con un ámbito de integración entre la educación y el trabajo donde la formación profesional se constituya en uno de sus componentes principales (Ruiz, 2012).

El país exige actualmente docentes mejor capacitados, para que el proceso enseñanza-aprendizaje se lo realice de una manera más eficaz y eficiente. El docente deberá promover la enseñanza reflexiva y consecuentemente el aprendizaje reflexivo, la enseñanza deberá ser presentada como problemas reales y aplicables a la vida.

En el presente estudio también cabe mencionar los siguientes datos recabados; el 90 % de la población investigada tiene título de tercer nivel y el 37 % posee título de cuarto nivel esto indica que es un personal que ha procurado seguirse preparando. El 90% de la población tiene su especialidad en la educación y el 90 % desea seguirse capacitando y poder obtener otro título académico.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación inicial es el conjunto de acciones formativas, que ayudan para un desempeño eficiente y eficaz en las diversas profesiones, en el acceso a un futuro empleo y la participación activa en la vida socio cultural. (Ministerio de Educacion , Cultura y Deporte de España, 2009)

La formación profesional inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los futuros docentes, para la actividad en el campo profesional y consecuentemente

ayudar a una excelente adaptación, con las diferentes modificaciones que se puedan dar en el ámbito educativo (González, 2012).

El país exige actualmente docentes mejor preparados, mejor capacitados, para que el proceso enseñanza aprendizaje se lo realice de forma coherente con los diferentes cambios implementados por parte del estado, para el mejoramiento y desarrollo de la calidad educativa en el Ecuador.

1.2.2.1.2 *Formación profesional docente.*

Hay dos conceptos relacionados con el tema a tratarse, la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia; el primero se refiere a las diversas disposiciones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual. El siguiente término es desempeño profesional que refiere al carácter y la calidad del quehacer docente de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como desempeño docente, dentro de estándares de calidad. En el ámbito del sistema educativo, la formación profesional puede ubicarse como un modelo alternativo que tiene diversas modalidades de articulación y reconocimiento con los ciclos del sistema de educación (ALIPSO, 2011).

Las nuevas tecnologías requieren que los docentes desempeñen funciones nuevas y actualizadas, requiere nuevos modelos pedagógicos y nuevos diseños curriculares en la formación docente. Los docentes deberán tener la capacidad de, desarrollar métodos innovadores mediante la utilización de las Tics en el mejoramiento del entorno de aprendizaje, profundizar su conocimiento y generarlo. La formación profesional del docente será componente fundamental de la mejora de la educación. El desarrollo profesional del docente tendrá trascendencia si se realizan cambios específicos en el comportamiento del docente en el aula y en particular si ese cambio es permanente y se lo realiza de forma armonizada con los cambios implementados en el sistema educativo del Ecuador. Los docentes actualmente deben ayudar a los estudiantes, a aprender a aprender y promover el desarrollo cognitivo y personal mediante actividades que se las realice de forma reflexiva, crítica y que puedan tener aplicabilidad en la vida cotidiana, teniendo en cuenta las características individuales de los estudiantes. Que orienten a los estudiantes a que sean capaces de construir su propio conocimiento y que no se limiten a una recepción pasiva y memorística de la información.

La profesión docente se debe caracterizar por hacerla con entusiasmo, vivir plenamente lo que hace de forma que lo que transmita a los estudiantes, genere optimismo. Mostrar liderazgo, una actitud de guía que lleve a los estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos y que atienda las necesidades de estos, debe tener la capacidad de brindar afecto y apoyo emocional y brindar orientación para que los jóvenes tengan la seguridad necesaria para que demuestren sus verdaderas capacidades individuales.

Es así que el ser docente es una de las profesiones más complejas y que por tanto requiere de un alto grado de compromiso por parte de aquellos que deseen ostentar el título de maestro. La formación docente es un proceso permanente, que acompañara al docente, todo el desarrollo de su vida profesional.

1.2.2.1.3 *Formación técnica.*

El proceso de la formación del profesional y la vinculación entre la educación técnica profesional y la entidad laboral, en este caso el sistema educativo, evidencia los problemas y los retos a enfrentar, significando la necesidad del perfeccionamiento continuo de las concepciones que lo caracterizan. La educación técnico profesional atiende un sinnúmero de calificaciones propias y relativas a las diversas actividades y profesiones de los distintos sectores de la producción (Ministerio de Educación de Argentina, 2009).

Básicamente la formación técnica es la apropiación de conocimientos para el desempeño en áreas ocupacionales que exigen un conjunto de capacidades y destrezas técnicas específicas a una actividad laboral, y el conocimiento referente a los ambientes institucionales laborales en los que se ubica dicho desempeño.

1.2.2.2 *Formación continúa.*

La formación docente continúa, es entendida como el desarrollo profesional y es la estrategia fundamental para actualizar su profesión, así como para responder a las necesidades de la sociedad (Universidad Nacional del Nordeste, 2012).

El desarrollo profesional procura superar la diferencia entre formación inicial y formación continua. Propone una nueva concepción que responde a las necesidades de los docentes y a sus contextos, al reconocerse como una actividad permanente y relacionada con la práctica de la docencia. El docente actualmente, deberá estar permanente actualizándose, debido a los cambios que se están dando en la sociedad ecuatoriana y que tienen una relación proporcionalmente directa con el sistema educativo. La profesionalización docente, implica que los docentes deben encaminarse hacia niveles progresivos de calidad, de autonomía y de participación.

El perfeccionamiento docente se da prioritaria y esencialmente al interior de cada institución educativa, conforme a un proyecto definido y aceptado por la comunidad educativa, cuyos propósitos señalan las metas que se procura lograr. Este proyecto debe contar con la adhesión racional y el compromiso efectivo y afectivo de los diferentes miembros que conforman esta comunidad. Con la implementación del curso de capacitación docente se ayudara en gran manera para la consecución de este objetivo.

1.2.2.3 **La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.**

El término educación se refiere a la influencia ejercida sobre una persona para ayudar en su formación, desarrollarla y perfeccionarla, en la mayoría de las culturas es la acción ejercida por la generación adulta sobre la joven para transmitir y conservar su existencia como un colectivo (EUMED, 2013).

Es fundamental en la vida del ser humano y por consiguiente de la sociedad y se remonta a los orígenes del ser humano. La educación es la que transmite la cultura, permitiendo la mantención y su eventual desarrollo. Se debe considerar a la educación como la eventual adquisición de normas y pautas de conducta mediante las cuales la persona busque, soluciones creativas y responsables a las diferentes situaciones que se dan en la vida cotidiana. Preparar estudiantes para la investigación y el desarrollo, esa vendría, hacer la nueva tarea de los nuevos docentes que necesita el Ecuador.

Se debe fomentar en las instituciones educativas la formación permanente de los docentes, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo docente, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio. La cualificación y el mejoramiento profesional de los docentes, incide directamente y es uno de los factores en el mejoramiento de la calidad de la educación. La formación docente es un conjunto de procesos y estrategias orientados al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño docente.

1.2.2.4 **Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.**

El docente debe reflexionar sobre la labor tan delicada que está ejerciendo en el aula y fuera de ella, debiendo entender que los estudiantes que instruye, serán los próximos ciudadanos que impulsaran el desarrollo del nuevo Ecuador. Las técnicas que el docente ocupe, deben ser de carácter significativo acorde a la realidad social y cultural de los estudiantes y sobre todo del nuevo que, está impulsando el estado Ecuatoriano. Existen áreas generales de competencia docente, concordante con la idea principal en la cual el docente apoya al estudiante a construir su conocimiento, a desarrollarse como ser humano y a situarse como actor crítico de su entorno.

La siguiente tabla hace referencia a las características de los diferentes tipos de formación.

Tipos de formación	
Formación Metodológica	Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.
Formación tecnológica	Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.
Formación didáctica específica	Conocer los elementos didácticos que

	determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.
Formación sobre la propia profesión	Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información encontrada en (Aularia, 2013).

Los docentes actualmente deben dominar conocimientos, destrezas, predisposiciones y valores y además tener la adecuada forma de transmitir estos aprendizajes con pedagogías y metodologías, acordes a las nuevas necesidades, recursos en este caso el recurso tecnológico es el que tiene más relevancia debido al gran avance que ha tenido en los últimos años. Y tiene que ser aprovechado de la mejor manera.

1.2.2.5 **Características de un buen docente.**

Existen muchos trabajos enfocados en la identificación de las cualidades y características de los docentes eficaces y eficientes. Las investigaciones en esta área consideran las siguientes características:

- Mentalmente abierto, adaptable.
- Sensible, capaz de dar respuesta a los cambios que se dan en su entorno personal y social de los estudiantes.
- Con un alto grado de empatía.
- Tener una flexibilidad cognitiva.
- Actuar abiertamente.
- No influir en la vida y comportamiento del estudiante, de manera negativa.
- Actitud positiva.
- Poseer una serie de destrezas comunicativas para comunicarse de forma clara y ordenada, en el contexto instruccional (Grau, 2008).

Las características personales de los docentes inciden más en el rendimiento de los estudiantes, que la formación académica que puedan poseer (ASCOFAPSI, 2013).

La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo. Para llevar a cabo esto es importante la comunicación que es algo que todo maestro o docente debe poseer ya que por este medio se interactúa con los estudiantes. Para una buena enseñanza se necesita un buen docente, no solamente quien enseñe en el significado literal de esta palabra. También debe ser alguien que sepa escuchar, que busque comprender a los estudiantes, que los apoye en los diferentes problemas que presente en su vida académica, social o familiar. Capacidad de hacer didáctica e interesante la clase, ya que cuando es aburrida es más difícil que los estudiantes pongan atención y puedan llegar a tener un aprendizaje significativo. Tener vocación, la vocación es el deseo de emprender una carrera, profesión o cualquier otra actividad cuando todavía no se han adquirido todas las

aptitudes o conocimientos necesarios, la vocación es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida y que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién soy, cómo soy y hacia dónde voy. La profesión de docente es muy importante para la sociedad, pero hay que desempeñarla con ganas, hay que tener la vocación de enseñar, no solo dedicarse a esto por querer tener un salario digno.

En la educación moderna el docente no ha perdido la posición de liderazgo que siempre ha tenido, sin dejar de reconocer que el estudiante es el sujeto alrededor de quien gira la acción educativa (Grupo de Investigación Stellae, 2008).

Bajo esta perspectiva, el docente efectivo y eficaz debe poseer los siguientes atributos:

Transmitir con entusiasmo sus clases para que con ello despierte el interés y motive a los estudiantes. Ser coherente con lo que se enseña. En la actualidad se habla en todos los entornos sobre la inteligencia emocional, la misma se refiere básicamente al control emocional. El docente no debe perder el control de sus emociones e imponer temor en el aula, considerando que la persona amable resulta simpática y ofrece un clima agradable para el aprendizaje. El buen docente demuestra capacidad para interesarse por los sentimientos de los demás, de conocer lo que piensan, lo que sienten. Para así poder aconsejarlos. El docente actual pondrá énfasis por el rendimiento y desempeño de todos sus estudiantes. Es positivo, lo cual le permite tratar de apoyar a quienes más lo necesitan. Esta actitud tiene efectos favorables sobre el aprendizaje de los estudiantes, pues ellos ven al docente comprometido con sus objetivos y necesidades. Y buscarán de él, un consejo oportuno una ayuda.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización es un proceso con continuos cambios, en la cual, las metas se alcanzan de manera gradual. El proceso educativo es, en sí mismo, un proceso de profesionalización del individuo. Imbernón cita a (García, 2001) y expresa, resulta imprescindible pensar en profesionalizar a los docentes, desde la urgente necesidad de educar en la vida para la vida. Esto como una necesidad consecuente de los diferentes cambios sociales, que se están dando actualmente, en los cuales sin lugar a duda el maestro, el docente es como parte ejecutora de todo el sistema educativo deberá estar adaptado y preparado para poder desenvolverse en estos nuevos contextos en los cuales se desarrolla el hecho educativo.

La profesionalización, es el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, en el cual es obligatorio el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para fortalecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo. Compromiso que demanda la sociedad en procura de un desempeño de calidad, que permitan una adecuada etapa formativa de los nuevos entes que conforman la sociedad actual. A los docentes particularmente se les solicitara un trabajo innovador, pues deberán hacer uso de distintas capacidades, tales como el poder resolver problemas cotidianos que se dan al interior de la comunidad educativa, usar el lenguaje de forma asertiva, fomentar el liderazgo entre sus estudiantes, desarrollar la creatividad, la tolerancia. Para de esta manera poder ser

excelentes en su desempeño laboral, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual (Serrano, 2006).

“La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los docentes” (Pérez, 2010, pág. 24). Profesionalización es un proceso sistemático, sobre el conocimiento especializado de una determinada profesión en este caso en el ámbito de la educación, lo cual ayudara al desarrollo profesional. Como proceso, viabiliza el diseño de procesos de formación, en el sistema educativo, el proceso docente genera un proceso de profesionalización. En la profesionalización en el sistema educativo se propone dos sistemas. Un sistema institucional y otro sistema pedagógico. El institucional se refiere a la profesionalización llevada a cabo por los Ministerios de Educación, los niveles intermedios y la escuela. El sistema pedagógico propone la profesionalización del proceso de enseñanza (Revista de Educación, 2012).

En la actualidad el programa Si profe, creado por el ministerio de Educación, cumple el rol de promover la capacitación continúa que se debe desarrollar particularmente en ámbito de la docencia. Esto genera una actitud interactiva y de reflexión que conduce a valorar la necesidad de una actualización permanente en función de los cambios producidos en la sociedad actual, encauzar a los docentes a ser creadores de estrategias y métodos de intervención, cooperación, análisis y reflexión, que conlleven a construir un estilo creativo, innovador e investigador. En esta la profesión más transcendental en la vida de todos los seres humanos, la de ser maestro.

1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.

La capacitación antes y durante la actividad profesional docente, deberá lograr un dominio sobre las distintas estrategias, técnicas, metodologías, pedagogías. Adaptadas a las situaciones cambiantes del ámbito educativo que se están dando en los últimos tiempos en el Ecuador. Los docentes deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información, debido a que este viene ser el nuevo medio de comunicación que existe y el cual dominan los estudiantes. Esto incidirá de gran manera en su actualización docente, cabe anotar que hoy los niños, jóvenes tienen acceso a gran cantidad de información ya sea por el internet, por la televisión por las redes sociales. Es así que el conocimiento en el uso de las nuevas tecnologías será una ayuda eficaz en la tarea docente (Aularia, 2013).

El Estado Ecuatoriano espera más de los futuros docentes, en las diferentes áreas del entorno educativo como son: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los docentes serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente. Los valores algo tan desgastado actualmente pero que ineludiblemente es el pilar fundamental de una excelente formación académica. Podemos dominar los nuevos aparatos tecnológicos, podemos tener el mejor conocimiento posible sin embargo si esto no va acompañado por un conocimiento y una aplicación de valores, tendremos una sociedad intolerante,

conflictiva. La enseñanza de valores pasa a ser la base fundamental de toda enseñanza.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

En el proceso educativo intervienen diversos actores, el docente, los estudiantes los padres de familia, la institución propiamente dicha y la institución rectora en este caso el Ministerio de Educación. Es de destacarse la relación que existente entre los docentes y los estudiantes, es importante reconocer que a partir de esta relación, si esta se la lleva de una manera profesional ayudara en gran manera en la tarea básica de formar, en todo el contenido de esta palabra (EcuRed, 2013).

La reflexión sobre el rol que se desempeña como docentes es lo que ayudara a que se entienda la tarea, de educar. La importancia que cada uno de los docentes de a su profesión, será lo que marque la diferencia.

1.2.3.1 La función del gestor educativo

Entendido el liderazgo educativo en las organizaciones educativas, como el desarrollo de un modelo de liderazgo con capacidad de impulsar y transformar procesos de calidad en la educación, se lo denomina liderazgo transformacional. El líder transformacional infunde la visión de la institución, a los demás miembros de la institución, es capaz de llevar a la organización hacia la calidad total, motiva a sus colaboradores a trabajar con una visión común, a comprometerse con los proyectos de cambio que sean propuestos que conduzcan al mejoramiento de la calidad académica y particularmente fomenta el crecimiento personal (Correa, 2012).

El gestor educativo debe desarrollar una visión sistemática de la organización, lo cual implica concebir la gestión como un proceso integral, direcciona, lidera y administra la institución y sus procesos. Debe tener la capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

Debe ser capaz de fomentar alianzas y convenios institucionales, mantener excelentes relaciones con las autoridades locales y regionales, con los dirigentes políticos y empresariales de la localidad, en procura de armonizar las voluntades para disminuir las divergencias que pudieran existir.

El gestor educativo es quien define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y promueve los principios y valores que dirigen la misión institucional. Se procurara mejores resultados y eficientes con la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus funciones. Algo fundamental a destacarse es el trabajo en equipo, la toma de decisiones participativa la autoevaluación institucional y personal y la acción de aprender y desaprender, algo fundamental en este nuevo contexto social en el cual se está desarrollando el sistema educativo ecuatoriano. El gestor educativo deberá

comprometerse con la institución a su cargo, procurar su mejoramiento y transformación, considerando los cambios sociales y políticos del estado Ecuatoriano.

1.2.3.2 **La función del docente.**

El proceso enseñanza – aprendizaje, ha evolucionado con el paso del tiempo, ha pasado de una visión convencional que la asociaba a la transmisión de conocimientos, a una construcción del conocimiento. En el contexto actual de cambios constantes, enseñar se ha convertido en una profesión con grandes expectativas y exigencias en el contexto social. En este contexto, uno de los retos que se presentan es proponer una enseñanza de calidad, con mayores capacidades para aprender y mayores posibilidades de desarrollo personal y profesional. Actores sociales que sean capaces de colaborar más y mejor en la construcción de una mejor sociedad ecuatoriana.

Hoy en día, que tanto se habla de calidad y de mejora, lo verdaderamente importante es crear las condiciones necesarias para que esa mejora pueda ser realidad y para que esa calidad se la pueda conseguir. El término enseñanza resalta su sentido pedagógico y didáctico, con el término aprendizaje ocurre lo contrario, al ser utilizado por otras ciencias, incluso con un papel protagonista, en algunas de ellas. El aprendizaje, esta intrínsecamente unido a la enseñanza, sin descartar su importancia como proceso psicológico, resaltando su enfoque didáctico y su amplitud conceptual que se lo puede entender como cambio formativo (Calidad en la Educación 2000, 2011).

El nuevo perfil del docente, es el de ser un mediador de los aprendizajes. Para lo cual deberá dominar los contenidos, planificar, ser flexible en el proceso enseñanza-aprendizaje, establecer metas claras y fomentar la consecución de las mismas. Que promueva el aprendizaje significativo y la creatividad. En el momento actual deberá ser capaz de construir el conocimiento a través de la nueva tecnología, todo esto particularmente sin dejar de lado la enseñanza de los valores éticos y morales.

1.2.3.3 **La función del entorno familiar.**

Se dice con mucha frecuencia, que la educación es una tarea conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación, etc. Quienes tienen la responsabilidad de educar a sus hijos son los padres. Algunos padres, evaden esta tarea, argumentando tener poco tiempo, no estar capacitados, y los que sí tienen una formación adecuada, están muy ocupados, dado que ambos trabajan y casi no les queda tiempo para estar con sus hijos, mucho menos para educarlos. La responsabilidad de educar a los hijos ha recaído durante muchos años en el grupo familiar y progresivamente, las organizaciones educativas y otros entes educativos han ido asumiendo la tarea y la responsabilidad de satisfacer las necesidades que plantea el desarrollo de los niños y jóvenes. La familia es para el niño su primer núcleo de convivencia y de actuación, donde irá modelando su persona, este proceso de construcción de su identidad se dará dentro de expectativas y deseos que corresponderán a cada núcleo familiar y social (Mir & Hernández ,2011).

Los cambios socioculturales que se han ido dando en la sociedad ecuatoriana, como son, la incorporación de la mujer al mundo laboral, la maternidad precoz, el cambio en las tipologías familiares. Ha deteriorado ese núcleo social, que debería ser la familia y esto genera nuevos escenarios que lamentablemente no son buenos para la enseñanza, el cuidado y crecimiento de niños y jóvenes. Esto luego genera problemas comportamentales en los mismos.

La familia es el núcleo social, se lo considera el pilar básico en el que se basan todas las sociedades. La función principal de los padres es la ser los primeros educadores de sus hijos. La paternidad es un proceso mejorable en el cual cada padre debe tener el compromiso de desarrollar su paternidad y tener una actitud de aprendizaje e interés en la educación de sus hijos.

La familia tiene la capacidad de integrar varias funciones, que ayudan a una buena coexistencia, estas son: económica; donde se distingue el mantenimiento de los miembros no productivos: la política-religiosa; la familia incide directamente en este aspecto: psicológica; existe la necesidad de afecto, seguridad y reconocimiento, tanto por los padres como por los hijos. Y la familia es la llamada a cubrir esa necesidad fundamental de todo ser humano: domiciliaria; es establecer un espacio de convivencia y refugio, físico para los miembros de una familia: el establecimiento de roles, es una estructura de poder, al interior de la estructura familiar, esto creara en los miembros de la familia en crecimiento, un sentido de básico de respeto, aplicable en toda convivencia social (Revista La Familia, 2011).

La familia cumple un papel muy importante en el desarrollo de los hijos ya que en la casa es donde se forman los valores, actitudes y aptitudes. En la institución educativa se refuerzan estos aspectos básicos de una sociedad, la familia hoy en día enfrenta una problemática debido a la falta de tiempo, que dan los padres a sus hijos, debido a que hoy los dos trabajan. Los hijos pasan la mayoría de tiempo solos o fuera de casa sin control de nadie, esto afecta tanto a su rendimiento escolar como a su conducta por otro lado necesitan afectiva que se busca en la familia, es buscada, en las drogas , el alcohol, esto lo afectaran , tanto psicológicamente como físicamente. Es interesante reflexionar que los jóvenes que están en etapa de formación en estos momentos, serán los padres en un futuro no muy lejano y por consiguiente, en esta etapa es donde el podrá ser definido con una idea clara sobre el valor fundamental de una familia verdadera, que ayuda al desarrollo y crecimiento físico, espiritual, cognitivo de los miembros, concepto que lastimosamente ha ido perdiendo su valor real.

1.2.3.4 ***La función del estudiante.***

Con la incorporación de las Tics en la educación, se produce un cambio en el modelo pedagógico a ser implementado, en el cual los estudiantes pasan de ser receptores de la información a convertirse también ellos en creadores y emisores de la misma. Por consiguiente forman parte activa del proceso de enseñanza-aprendizaje. En este contexto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales. Aumenta su capacidad de decisión e intervención en el proceso de enseñanza - aprendizaje para poder convertirse en personas que puedan adaptarse al cambio continuo que presenta la vida social actualmente.

Características que deberían tener los estudiantes actualmente:

- Deberá tener una gran capacidad de búsqueda, análisis y síntesis de la información.
- Deben de existir áreas del conocimiento que sean indagadas por los estudiantes.
- Se deben considerar las necesidades de formación y estilos de aprendizaje de los diferentes tipos de estudiantes.
- Tendrá que relacionarse con los demás, saber escuchar, y poder comunicar sus ideas de forma adecuada.
- Sera capaz de llegar al aprendizaje significativo (Revista de Educación, 2012).

La función del estudiante es conocer nuevos saberes basados en valores y reflexionar sobre el conocimiento impartido. Los estudiantes deben estar comprometidos con el aprendizaje deben indagar y promover la investigación a través de la observación, la lectura. El estudiante debe asumir riesgos frente a su aprendizaje, sin temor a equivocarse y considerar el error como el punto de partida de la construcción de su conocimiento.

1.2.3.5 ***Cómo enseñar y como aprender.***

El docente debe enseñar a los estudiantes, a aprender a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar a aprender. Los estudiantes no valoraran, que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con el objeto de transformarse de memorizadores a creadores del aprendizaje. De igual manera los docentes deben adquirir nuevas estrategias para el aprendizaje, que debe ser desarrollado actualmente, en búsqueda del aprendizaje significativo.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos: la empatía, los estudiantes responden mejor cuando saben que el docente se preocupa por ellos y por su aprendizaje: el aprendizaje activo, la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje: la interacción, se puede mejorar el proceso educativo gracias al trabajo en equipo: se debe animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus éxitos en el aprendizaje (Naukas, 2012).

Las Tics han ido cambiando progresivamente la forma de comunicar, de interactuar, de producir, de hacer ciencia y particularmente de producir conocimiento. En este contexto social se espera que los hombres sean capaces de desempeñarse en los diferentes aspectos de la vida personal y profesional conforme a estos cambios. El nuevo enfoque de la educación activa, pone énfasis en privilegiar el aprendizaje, en cómo llegar al aprendizaje significativo. Los docentes deben ser capaces de estructurar las tareas, guiar la comprensión de los estudiantes y apoyar sus proyectos. Para ayudar a la realización de este proceso, los docentes deben tener competencias

que ayuden a elaborar, supervisar y aplicar planes de proyectos. Los docentes tendrán que saber utilizar las TIC para crear y supervisar los proyectos de los estudiantes.

En el acto de enseñar a aprender, tanto el docente como el estudiante, se involucran activamente en el proceso, el uno como modelador y el otro a través de su propia actividad y las relaciones profesor-estudiantes y estudiantes-estudiantes en la coactividad, generaran el nuevo conocimiento, el aprendizaje significativo.

1.3 Curso de formación

Los cursos de formación permiten adquirir nuevas ideas, nuevas prácticas, nuevos conocimientos, básicamente está considerado como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planificado, sistemático y organizado a través del cual un grupo de personas de una organización adquirirá nuevos conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia y eficiencia productiva, para la consecución de las metas que se haya propuesto la organización.

Hay dos tipos de cursos de formación, la eminente y la inducida. La primera es el producto de intercambio de las experiencias o fruto de la creatividad de alguno de los integrantes de la organización, que luego será transmitida por este al resto de sus compañeros, y en la inducida la enseñanza proviene de alguien ajeno al grupo de trabajo. Existen dos temáticas fundamentales, por un lado el adiestramiento y el de conocimientos de la propia profesión. Uno de los objetivos que se buscan, es lograr aumentar la productividad, mejorar la calidad, realizar una planeación de los recursos y buscar la optimización de los recursos que posea la organización, procurar que el talento humano cada día se más eficiente y más eficaz, generar seguridad en el desempeño laboral y ayudar al desarrollo personal. De igual manera esto se lo aplica en una organización educativa, en la cual los docentes deben procurar un desempeño actualizado, eficiente y eficaz. El resultado de este desempeño óptimo estará siendo evidenciado por desempeño de los estudiantes, quienes son los principales beneficiarios de estas actividades de crecimiento profesional.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación docente tiene como finalidad desarrollar habilidades necesarias para desempeñar eficiente y eficazmente la docencia, en el sistema educativo. (Bell, 1991) El talento humano de cualquier organización, necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, de nuevas metodologías, nuevas técnicas, nuevos recursos, nuevas estrategias. De manera particular, en las organizaciones educativas, en las cuales la actualización permanente debe ser una constante, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el proceso de enseñanza - aprendizaje, de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus estudiantes. La educación tradicional que aún se sigue impartiendo debe tender a desaparecer, los docentes de todos los niveles deben capacitarse y actualizarse de manera permanente, para que se efectúe el cambio actitudinal y desarrollen su desempeño profesional al máximo. La capacitación y actualización en los docentes es un factor fundamental que se lo debe considerar para el mejoramiento de la calidad académica, debido a que actualmente la

tecnología avanza de forma acelerada, muy pronto ya no existirán los pizarrones, los maestros expresaran su clase haciendo buen uso de los recursos tecnológicos. La actualización en los docentes además de cambiar su actitud, consiste en aumentar sus habilidades, sus destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea adecuada a las nuevas y diferentes necesidades del estudiante y de la sociedad en sí misma. Para que la capacitación tenga un efecto favorable, los docentes deben sentirse motivados y comprometidos, deben tener deseos de superarse.

Para tener un concepto claro sobre lo que es la capacitación, es necesario hacer una diferencia entre dos conceptos que van relacionados con la capacitación. Estos conceptos son el entrenamiento y el adiestramiento. El entrenamiento es la preparación previa para poder desempeñar una función determinada. En el adiestramiento se estimula al docente, en este caso, a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidades. Con los conceptos anteriores se considera, que la capacitación es la adquisición de nuevos conocimientos que van a contribuir al desarrollo profesional.

La capacitación es una herramienta que enseña, desarrolla organizadamente y busca el dominio de las diferentes competencias para convertirse en un docente efectivo y eficaz. Promover el desarrollo integral del personal de una organización, fortalecer el conocimiento específico para un adecuado desempeño. Realizar una capacitación de forma permanente sobre la tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes y el análisis reflexivo de la educación, promueve la formación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de formadores de la nueva sociedad Ecuatoriana.

1.3.2 ***Ventajas e inconvenientes.***

La capacitación no debe verse como una obligación, para cumplir con normas establecidas por los estándares profesionales previamente establecidos. La capacitación es invertir, trae beneficios a la persona y a la organización donde se desempeña, la capacitación es directamente proporcional al desempeño docente. De esta forma las ventajas son muchas, se puede destacar la ayuda que se puede brindar para solucionar problemas personales, la toma de decisiones, desarrolla la confianza y desarrollo personal, ayuda a la formación de líderes, mejora la comunicación y el manejo de conflictos al interior de la organización, aumenta el nivel de satisfacción laboral, ayuda a lograr la consecución de metas tanto individuales como de la organización, favorece el sentido de progreso en el ámbito laboral. Las ventajas de la capacitación son de forma directa para el profesional, pero también para la institución.

1.3.3 *Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.*

“El éxito de todo centro de trabajo depende en gran parte de la correcta administración de los elementos y recursos con que cuentan” (La web de los recursos humanos y empleo, 2013, pág. 5) .

La organización está integrada; por personas, recursos materiales, financieros, tecnológicos, talento humano. En la cual cada uno sus integrantes desempeñan una función específica, pero a la vez contribuyen a las funciones generales de la organización buscando un objetivo común. La capacitación está implícita dentro de la organización laboral y para cumplir con sus objetivos toma información del contexto y del mismo lugar de trabajo. Antes de tomar alguna decisión respecto a la capacitación se debe llevar a cabo un estudio que permita identificar la situación real que existe en el centro laboral.

Es primordial realizar un análisis situacional de la organización, al ser las organizaciones laborales entidades económicas destinadas a ofrecer al público, productos o bienes y a obtener en algunos casos beneficio de ello, por eso requieren para su correcto funcionamiento contar con una capacidad efectiva que les permita aprovechar los recursos de que disponen (Benitez, 2013).

Las deficiencias encontradas deben ser estudiadas y analizadas a fin de establecer con claridad los problemas que se detectaron y que deben ser resueltos con la capacitación a ser impartida. La capacitación al ser una actividad planificada contribuye a preparar y formar el talento humano que labora en una institución, por lo tanto no todos los problemas detectados podrán ser resueltos con la misma.

Diagnóstico de necesidades, es la determinación de necesidades de capacitación, esta es la parte medular del proceso capacitador que permite conocer las deficiencias existentes en una organización a fin de establecer los objetivos y acciones a realizar. Las características del diagnóstico, permiten flexibilidad en su aplicación, considerando que se puede realizar como una revisión periódica, buscando siempre la calidad y confiabilidad de los resultados, los cuales dependerán sustancialmente de la veracidad de la información (Aranda, 2013).

El diseño y desarrollo de los contenidos que se vayan a impartir, en un curso de formación, requiere una adecuada planificación que facilite su seguimiento por parte de los participantes. El aprendizaje tendrá mejores resultados si los contenidos están relacionados con actividades prácticas que permitan facilitar el proceso de asimilación del mismo, a través de dichas actividades, se puede realizar un seguimiento del progreso de cada participante.

El diseño y planificación para los cursos de formación deben ser eficientes debido a que se va a dictar cursos a profesionales que buscan una mejora para su desempeño profesional deben ser de calidad con una planificación minuciosa, la utilización de los recursos didácticos debe ser un valor añadido al propio proceso formativo, en la medida que lo enriquezca y lo haga más eficaz y eficiente.

2.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.

La formación profesional del docente, es un reto en la época actual debido a los nuevos desafíos que se presentan. Particularmente la formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la nueva tecnología. Es fundamental el dominio de nuevos modelos pedagógicos que faciliten su desempeño.

Ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar alternativas de solución a los problemas sociales en los entornos nacionales y locales donde cohabita, en la capacidad de resolver problemas imprevistos que se presenten en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, promover el desarrollo socio cultural del hombre (Memorias III jornadas de investigación UFT, 2012, pág. 12).

Es fundamental que los docentes se capaciten de forma permanente y que los nuevos aprendizajes que adquieran sean aplicables a la realidad contextual de los estudiantes. La formación profesional es importante dentro de la educación ya que se presentan retos para el docente día a día y es de suma importancia que este cuente con las herramientas adecuadas y actualizadas, para poder desempeñarse de una manera adecuada. El docente tiene la gran responsabilidad de formar seres humanos, es por ello que debe conocer muy bien los contenidos de enseñanza para saber lo que se enseña y saberlo enseñar, es por ello que el docente deberá estar en constante actualización para poder ofrecer una mejor educación a sus estudiantes. El desarrollo profesional se fundamenta en el aprendizaje continuo, para renovar el arte de enseñar; en otras palabras, para tener la capacidad de ejercer la profesión docente, ser reconocido y sentirse un profesional idóneo de la educación.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera, se fundó en el año 1959, en aquel entonces numerosas señoritas asistían a la escuela de corte, en la localidad de Uyumbicho, debiendo caminar varios kilómetros dos veces al día; personas preocupadas por la educación de la mujer, solicitaron al Cabildo Quiteño la creación de una escuela de corte en la población de Amaguaña, esta se creó con un grupo de 20 señoritas adolescentes preocupadas por mejorar su condición de vida.

El centro educativo ha funcionado adaptándose a las necesidades sociales atendiendo a una población vulnerable, con un mínimo de docentes, sin un presupuesto económico propio, equipamiento insuficiente, no acorde a la tecnología del momento y una estructura básica. Pese a estas limitaciones se ha desarrollado la tarea educativa empeñadas siempre en mejorar las condiciones de vida de quienes acuden, buscando alternativas de solución por lo que el Centro Educativo participa a través de la Dirección de Educación en la aplicación del Plan Estratégico de Desarrollo del Subsistema de Distrito Metropolitano. Mediante la Resolución A0023 del 2 de julio del 2010, fue transformada a Colegio de Bachillerato con oferta del BGU. Las Instituciones Educativas, pueden ser públicas, municipales, fisco misionales y particulares, con el fin de impartir educación escolarizada (LOEI, 2012).

La Unidad Educativa “Julio Moreno Peñaherrera”, es una institución municipal, ubicada en la parroquia de Amaguaña, a unos 36 km de la ciudad de Quito, cuenta con 22 docentes, 300 estudiantes, 200 padres de familia, 3 autoridades y personal de servicio.

2.2 Participantes

En la realización del presente trabajo investigativo, se considera como participante al encuestador, encargado de recolectar la información contenida en el presente proyecto de tesis.

El número de personas investigadas fueron 11 docentes que imparten clases en el Bachillerato de Ciencias. Para la muestra de investigación, se partió de la disposición dada referente al número de la muestra.

Según el SINEC en el año 2007, la edad promedio de los docentes, era de 42 años que corresponde el 50% y de 45 años que representa el 25% y de 39 años de edad el 25% en el Ecuador. Del 100% de los docentes encuestados en la presente investigación el 45.5% tienen de 31 a 40 años de edad, de 41 a 50 años, corresponde al 27.3%, existe un 27.3% de docentes que no contestan. Esto demuestra en primer lugar con la información obtenida del SINEC tiene relación con los datos obtenidos en la presente investigación. En segundo lugar este es un indicador de que los profesionales tienen un promedio de edad que se encuentra entre los 30 y 50 años de edad, esto ayuda para que se tenga una muy buena predisposición para la capacitación y que puedan realizar su labor docente utilizando y optimizando todos los recursos con los que se cuenta en la actualidad.

Tabla 2.3 Edad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	-	-
De 31 - 40 años	5	45.5
De 41 - 50 años	3	27.3
De 51 - 60 años	-	-
De 61 - 70 años	-	-
Más de 71 años	-	-
No Contesta	3	27.3
Total	11	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

Según el Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador (SINEC, 2013), en el país se registra 192.848 profesores, de los cuales 75.025 son hombres y 117.823 son mujeres. En términos porcentuales el 62 % de los docentes pertenece al sexo femenino y el 38 % es de sexo masculino. Así se tiene que siete de cada diez docentes son mujeres.

En la presente investigación se observa que existe un porcentaje de 54.5 % perteneciente al sexo femenino y el 36.4 % pertenece al sexo masculino, comparando con los datos obtenidos con la investigación realizada por parte del SINEC se puede concluir que los datos obtenidos, se asemejan mucho, observándose que existe una diferencia de 7.5 puntos en los referente al sexo femenino y de 1.6 puntos en lo referente al sexo masculino. Afirmando que en el ámbito laboral de la docencia, el sexo femenino es el que predomina. Esto tiene relación con ese sentimiento tan propio de la mujer que es el instinto materno, lo cual en la docencia tiene una gran incidencia por el hecho mismo de que se trata con niños, jóvenes que se encuentran en un proceso de formación.

Tabla 2.1 Genero

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	6	54.5
Masculino	4	36.4
No contesta	1	9.1
Total	11	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

Se considera de igual manera, lo referente al estado civil de los docentes. En la tabla 2.2 se observa que el 81.8 % de los encuestados tiene el estado civil de casado. Lo cual ayudará en gran manera a su desempeño laboral, entendiendo su rol de padres. Actualmente los niños y jóvenes atraviesan grandes conflictos intrafamiliares. Y los docentes en ciertas ocasiones toman el rol de un padre o una madre, y así poder brindar afecto, apoyo y de esta manera guiar a los estudiantes a tomar decisiones correctas. Las cuales determinaran el rumbo que tome su vida.

Tabla 2.2 Estado Civil

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	1	9.1
Casado	9	81.8
Viudo	1	9.1
Divorciado	-	-
No contesta	-	-
Total	11	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

En el Colegio Municipal julio Moreno Peñaherrera, actualmente se ofrece el bachillerato en ciencias (BGU), considerando que el número de docentes que ejercen en bachillerato es de 11, con lo cual se procederá, al análisis de los datos respectivos. El Ministerio de Educación propone en el 2011, un nuevo Bachillerato: el Bachillerato General Unificado (BGU). Esto debido a la excesiva dispersión en la oferta curricular que existía en el sistema educativo ecuatoriano, los bachilleratos existentes no permitían garantizar un perfil de salida con aprendizajes básicos comunes, lo cual impedía el acceso a las universidades. (Ministerio de Educación, 2012)

La institución investigada ofrece el BGU, que tiene como propósito brindar a los jóvenes del sector de Amaguaña, una formación general y una preparación interdisciplinaria, desarrollando capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas y así estar preparados para poder desenvolverse en ámbito laboral, el emprendimiento y poder ingresar al sistema de educación superior bajo las mismas condiciones.

Tabla 2.4 Cargo que desempeña

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Docente	10	90.9
Técnico docente	-	-
Docente con funciones administrativas	1	9.1
No contesta	-	-

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

Del 100% de docentes encuestados el 90.9 % desempeñan el cargo de docentes, el 9.1% afirma que son docentes con funciones administrativas. Lo que demuestra que aproximadamente el ciento por ciento de los docentes tiene como tarea principal, ser el guía del proceso enseñanza – aprendizaje.

En el Ecuador existen 47.516 profesores con contrato que ganan menos de USD 400 (ANDES, 2013). La estabilidad laboral sin lugar a duda que tiene una gran incidencia en el desempeño laboral de un trabajador. Un profesional que tenga estabilidad laboral se desenvolverá de excelente manera en su función, en este caso el de ser docente.

Tabla 2.5 Tipo de relación laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	-	-
Nombramiento	7	63.6
Contratación ocasional	3	27.3
Reemplazo	-	-
No contesta	1	9.1
Total	11	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

En lo referente a la relación laboral se puede observar que existe un porcentaje muy significativo a la estabilidad laboral ya que el 63.6 % tienen nombramiento y el 27.3 % tiene contrato ocasional. En cumplimiento de la LOEI, los docentes deberán:

- Impartir 6 horas pedagógicas diarias, la investigación realizada en muchos años en países en desarrollo demuestra que extender las horas efectivas de clase, incrementa el aprendizaje.
- Los docentes tendrán un tiempo determinado, para planificar sus clases y evaluar trabajos.
- Los estudiantes con diferentes ritmos de aprendizaje o que hayan faltado por enfermedades o calamidades domésticas podrán obtener atención y apoyo por parte de sus docentes para nivelarse y mejorar en relación al resto de sus compañeros.
- Las instituciones educativas contarán con un tiempo semanal para reuniones de equipos de docentes por materia, por año y de toda la institución, para tomar decisiones en el ámbito curricular, pedagógico, académico y analizar el rendimiento académico de los estudiantes.
- Los docentes tendrán la opción de dedicar hasta cuatro horas semanales (10 % de la jornada laboral) para tomar cursos de formación continua, ofrecidos por el Ministerio de Educación a través del Sí Profe. (Ministerio de Educación, 2012)

Este cambio importante en la ley (LOEI), es una oportunidad histórica para transformar la calidad del trabajo de las instituciones educativas y obtener mejores resultados en el desempeño docente y por consiguiente en el desempeño académico estudiantil.

Tabla 2.6 Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	10	90.1
Medio Tiempo	-	-
Por horas	1	9.1
No contesta	-	-
Total	11	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

El 90.1% del personal docente que trabaja en la institución, es de tiempo completo, mientras que el 9.1 % lo hace por horas. La estabilidad laboral incide de manera directa en el desenvolvimiento en su respectiva área se trabajó. Esto se lo evidencia con mayor énfasis, en el ámbito educativo en el desarrollo de ciertas materias específicas (matemática, física, biología, química), los estudiantes en muchos casos, tienen una mejor predisposición a una materia en especial debido a la forma en que es impartida por parte del docente, esto incide directamente en el rendimiento académico.

Tabla 3.1 Señale el nivel más alto de formación académica que posee

Opción	Genero			
	femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	-	-	-	-
Nivel Técnico o Tecnológico superior	-	-	-	-
Lic,Ing,Eco,Arq,etc. (3er nivel)	2	33.3	5	100
Especialista (4 nivel)	2	33.3	-	-
Maestría (4 nivel)	2	33.3	-	-
PhD (4 nivel)	-	-	-	-
TOTAL	6	100	5	100

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

El nivel más alto que poseen los docentes encuestados es de tercer nivel, el cual pertenece al 66.3 % y se tiene un porcentaje muy importante que es de 36.4% que representa a docentes que tienen cuarto nivel de formación. Estos datos son muy importantes, y reflejan que la preparación académica de los docentes se encuentra entre los niveles tercero y cuarto nivel respectivamente. Cabe recalcar que los docentes desean seguirse superando, esto sin lugar a duda ayuda a mejorar la calidad académica. Actualmente se está impulsando por parte del estado Ecuatoriano, a través del proceso de meritocracia. El deseo de que los profesionales en todas las áreas se sigan preparando de una mejor manera. Esto les representara un mayor ingreso económico y además, tener una mejor oportunidad para poder postularse a un nuevo empleo o cargo especialmente en el sector público.

Es muy importante que día a día los docentes se preparen tanto en capacitaciones como en el deseo de obtener un nuevo título académico. Un docente motivado que desee seguirse superando, tendrá estudiantes motivados con deseos de seguir aprendiendo, emprendiendo, creando y transformando la sociedad en la que ellos se desenvuelven.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación (Jaramillo, 2012).

La presente investigación es de tipo investigación - acción, esta se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad de una organización, que es un objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son sujetos de estudio (Hernández, 2006). Esta investigación se la realizó a inicios del año lectivo, sin interrumpir las actividades propias del centro educativo. Se procuró ser lo más real posible, motivando a los docentes, a que contesten el respectivo cuestionario de la manera más sincera posible. Es descriptiva, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario. Esto se lo evidencia particularmente en el análisis y discusión de resultados.

Es un estudio transaccional / transversal puesto que se recogen datos en un momento único. Se fijó un día específico para la toma de la respectiva encuesta, esto se lo realizó coordinadamente con los docentes y la señora Rectora. Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial. Particularmente el tema de la presente investigación es diagnóstico de necesidades de capacitación de los docentes de bachillerato, lo que se pretende con tal investigación es tener un criterio de capacitación a partir de un estudio inicial en el cual se pueda detectar las necesidades académicas de los docentes de la institución investigada y partir de este estudio poder emitir conclusiones y recomendaciones. Referente a la capacitación más adecuada para el personal docente.

2.3.2 Métodos de Investigación.

El proceso a desarrollarse en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo, datos numéricos, que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de

orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, los mismos que responderán el cuestionario expuesto, en función de su experiencia y vivencia, esto ayudara a establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

“El método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos” (EUMED, 2013, pág. 7), en la presente investigación esto se lo puede evidenciar al momento de realizar, el análisis y la discusión de los resultados obtenidos, en el momento cuando se emiten las conclusiones y recomendaciones, en las cuales se resumen el presente trabajo de investigación.

El método Hermenéutico Científico ha permitido interpretar datos de la tablas estadísticas y documentar las mismas lo que han permitido conocer al objeto de estudio, con el cual se puede explicar, con un enfoque propositivo los datos obtenidos, de la institución educativa donde se realizó la investigación.

El método inductivo como el método deductivo, se los utiliza en el análisis de los diferente conceptos emitidos, en el análisis de los estudios realizados sobre el tema a ser investigado, lo cual ayuda, para poder emitir criterios fundamentados. El método inductivo y el método deductivo están implícitos en el desarrollo de toda la investigación, en un momento determinado se realizó un análisis partiendo de lo general a lo particular, en otro momento se realizó un análisis de lo particular a lo general. Esto básicamente se lo ve reflejado en la emisión de las concusiones y recomendaciones.

“El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación” (Reynaga, 2013, pág. 3). Esto se lo puede evidenciar particularmente en el análisis de las diferentes tablas estadísticas expuestas en la presente investigación.

Este material está a disposición del personal administrativo, lo cual ayudara de mucho para poder tomar mejores decisiones respecto al ámbito de capacitación, debido a que además existen otros tópicos de capacitación que podrán ser abordados por parte de los docentes, a un mediano y largo plazo.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

Las técnicas son el conjunto de mecanismos, medios y recursos dirigidos a recolectar, analizar e interpretar los datos obtenidos del o los objetos de estudio, sobre las cuales se realiza la investigación. El método se refiere al proceso a realizarse para alcanzar la propuesta de estudio, considerando los objetivos generales y específicos que se proyectan alcanzar con la investigación planteada. La encuesta es una técnica cuantitativa de recogida de información primaria, muy utilizada por su gran capacidad

de estandarizar datos, los mismos que deben ser respondidos sobre la base de un cuestionario estructurado en una serie de preguntas (Pontificia Universidad Católica del Valparaíso, 2013).

La encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador recolecta información, por medio de un cuestionario prediseñado. Los datos que se obtienen, tienen como objetivo, conocer estados de opinión, características o hechos específicos sobre un hecho o cuestión determinado (Datos y Datos, 2013). A partir de la encuesta parte toda la investigación, se realiza la elección del tipo de ítems correspondientes al tipo de necesidad investigativa, se revisa la teoría referente al tópico de estudio, luego se realiza la recopilación de datos, y posteriormente se realiza el procesamiento de la información y determinación de los procedimientos para la codificación y la elaboración de tablas. El análisis y discusión de datos se lo realizará sobre la base de tablas, y finalmente se presentaran las conclusiones y recomendaciones. Esta técnica se la realizó específicamente en la reestructuración de la encuesta realizada al personal docente.

A continuación se detalla otra técnica, la observación, es un instrumento de recolección de información muy importante que consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos, puede utilizarse como instrumento de medición en muy diversas circunstancias. Existen dos tipos diferentes de observación; estas son participantes y las no participantes. En la participante, el observador interactúa con los sujetos de la investigación mientras que en la no participante, el observador se limita básicamente a observar, a partir de esta técnica se obtiene información, sobre comportamientos, actitudes (Club de Ensayos, 2013). En la presente investigación se ha realizado la observación no participativa, debido básicamente a la que se remitió a la toma de la encuesta, también se la utilizó y sirvió para emitir un criterio sobre el tipo de liderazgo que se ejerce en la institución.

La lectura es el proceso de decodificación y comprensión de algún tipo de información transmitidas mediante algún tipo de código, usualmente un lenguaje (Calderón, 2013). Esto se lo evidencio básicamente en el planteamiento, desarrollo y al momento de poder emitir el informe final de la presente investigación.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En el presente trabajo se ha utilizado como instrumento esencial del trabajo, el cuestionario, considerando que el mismo, ha permitido la adquisición de información sobre el diagnóstico de necesidades de capacitación en el Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera, el instrumento utilizado ha sido previamente reestructurado. A través de la realización de la encuesta como método de investigación, se ha conocido la opinión y valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre el tema “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador”, cada pregunta está relacionada con la formación de docentes.

Un “cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (Técnicas de Estudio, 2013, pág. 4). El cuestionario ha sido realizado de una

manera lógica, que ha permanecido inalterada a lo largo del proceso investigativo. Se ha respondido de manera escrita, las respuestas se las han escogido de modo especial y se determinan del mismo modo las posibles variantes de respuestas estándares, lo que facilita la evaluación de los resultados por métodos estadísticos.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento humano

El talento Humano que intervino en el presente estudio es el siguiente:

Rectora

Personal Administrativo

Personal Docente que imparten clases en el Bachillerato de Ciencias

TALENTO HUMANO	N° DE PARTICIPANTES
Investigador	1
Docentes	11
Director de Tesis	1
Total	14

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos de la investigación a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

2.5.2 Materiales

La investigación que se aplicó a la población, se realizó a través de una encuesta la misma que tiene por objeto diagnosticar la formación de docentes del bachillerato. Se aplico un cuestionario que está dividido en seis bloques relacionados con el tema propuesto en ítems para responder según la formación de cada profesional.

MATERIALES	CANTIDAD
Computadora	1
Hojas de papel bond	800
Esferograficos	20
Impresora	1
Tinta de impresión frascos	2
Cámara fotográfica	1
Copiadora	1

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos de la investigación a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

2.5.3 Económicos

El costo del siguiente trabajo investigativo está presupuestado de \$ 300 dólares americanos aproximadamente, los mismos que serán asumidos por el investigador.

2.6 Procedimiento

Se utilizó la investigación socioeducativo basada en el paradigma de análisis crítico. Para el desarrollo de este trabajo se siguió los siguientes pasos:

- Se presentó a la Rectora del Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera, el oficio de la Universidad para la investigación sobre la Formación de Docentes de Bachillerato.
- Se dió un diálogo con los docentes, indicándoles el proceso de la investigación que se realizará.
- Se aplicó las encuestas propuestas en la guía a los docentes que imparten materias en el Bachillerato.
- Los resultados se tabularon en el programa Excel, se calculó el porcentaje, se aplicaron fórmulas, y se obtuvieron los valores de frecuencias con relación a las áreas de la investigación realizada.
- En cuanto al Marco Teórico se investigó en textos, Internet en relación a los temas planteados, investigando la bibliografía existente.
- Luego de la recopilación de todos los datos se procedió a armar el primer informe. El mismo que debería ser revisado por el director de proyecto de fin de carrera.
- La propuesta del proyecto de tesis con el título "Necesidades de formación de los docentes del bachillerato del Colegio Municipal Juio Moreno Peñaherrera, deberá tener la respectiva autorización para ser impresa y presentada al respectivo tribunal. Luego de lo cual se procederá al empastado de la presente investigación y a su respectiva defensa ante el tribunal designado.

**CAPÍTULO III
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS
Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

3.1 Necesidades formativas

Es muy importante el proceso de desarrollo personal y profesional, considerando que la interacción que se dan en estos eventos con otros profesionales, el intercambio de experiencias y el nuevo conocimiento adquirido, desde una dinámica social contribuye al desarrollo integral de la personalidad del docente. La formación continua de un docente, es indispensable. Hoy en día los cambios tecnológicos, las nuevas políticas, los diversos cambios sociales que se han dado en el estado ecuatoriano, generan un escenario competitivo, en el ámbito laboral docente. Razón fundamental por la cual el docente deberá estar capacitado para asumir estos nuevos retos, con la responsabilidad debida. Los docentes, al ser formadores de seres humanos, necesitan formarse tanto en aspectos científicos, como en valores y de manera especial vivir esos valores. Una buena cimentación en valores es fundamental para una verdadera educación.

Tabla 3.2.1 Ámbito educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	7	63.6
Doctor en Educación	1	9.09
Psicólogo educativo	1	9.09
Psicopedagogo	-	-
Otra Ámbito	1	9.09
No contesta	1	9.09
Total	11	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

Según el artículo 96 de la LOEI, para poder ingresar a la carrera docente se reconocerán los siguientes títulos académicos: profesional en la docencia en sus distintas especialidades, profesional en psicología educativa o infantil, profesional del área de educación especial, profesional de otras disciplinas con sus respectivas certificaciones. El reglamento de la presente ley, determinará la escala ascendente de calificación de los títulos en correspondencia al nivel y la especialidad docente, entre otros aspectos y normara la LOEI (Ministerio de Educación, 2012).

Del total de docentes del Bachillerato investigados el 63.6% indica tener, el título de Licenciado en Educación en las diferentes menciones, esto tiene relación directa con el ámbito educativo, mientras que el 9.09% ostenta un doctorado en educación, el 9.09% tiene el título de psicólogo educativo, el 9.09% pertenecen a otro ámbito que no es educación y el 9.09 % no contesta. Si se suma el porcentaje de otro ámbito con él el ítem de los que no contesta se observa que es el 18,18 % algo que refleja el hecho particular y positivo, que el 81.82 de los docentes investigados se desempeña como docente con un título académico relacionado con el ámbito educativo. Es necesario que profesional docente, conozca de nuevos modelos pedagógicos y metodologías, esto ayudara a optimizar recursos.

En los datos obtenidos se puede apreciar que existen docentes que tienen títulos de ingeniero y otras lo que representa el 9.09%, los mismos están impartiendo clases a los estudiantes del bachillerato, se considera que este aspecto particular, se observa inclusive en la educación fiscal, debido a la implementación del programa (Quieres ser maestro), a través del cual se promueve la inclusión al sistema fiscal de profesionales de distintas áreas. Esta inclusión deberá considerar de manera especial la vocación de servicio, vocación particular de un buen docente, independientemente que no tenga la pedagogía y didáctica adecuada para impartir conocimientos. Este último aspecto puede ser determinante en la eficacia de este programa, sin embargo estos profesionales deberán tener una capacitación especial para poder suplir esta falencia.

Tabla 3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ambito Educativo	4	100,0
Otros ámbitos	-	-
No contesta	-	-
Total	4	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

La educación de postgrado, es un proceso de enseñanza-aprendizaje, dirigido a garantizar la preparación de los graduados de pregrado, con el propósito de completar, actualizar y profundizar los conocimientos y habilidades que ya poseen (Manzo, Rivera, & Rodríguez, 2013).

El 36.36% poseen títulos de postgrado con relación al ámbito educativo. Se considera que a nivel institucional los docentes deben continuar con sus estudios de postgrado ya que el país actualmente así lo exige, esto ayudara al mejoramiento de la educación. En el presente caso de estudio, se observa que la gran mayoría de docentes no posee un título de cuarto nivel debido particularmente a los costos elevados y a la disponibilidad de tiempo.

Tabla 3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	90.9
No	-	-
No contesta	1	9.09
Total	11	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

En el 2006 el Ecuador tenía 457,871 personas graduadas, con título de tercer nivel, anualmente muchas personas terminan una carrera universitaria en el país. Sin embargo, sólo un reducido porcentaje decide continuar con estudios de postgrados

debido a varios factores entre los que se destacan: el económico, la disponibilidad de tiempo, entre las más importantes. Por los diferentes cambios implementados por parte del estado ecuatoriano, en sus políticas de estado, hoy más que nunca los profesionales se encuentran en la necesidad de seguirse preparando académicamente. El país se encuentra atravesando una revolución del conocimiento, por lo que quienes demuestren tener mayores conocimientos, habilidades y destrezas, serán quienes obtengan la plaza de trabajo deseada, con un mejor sueldo, con mejores perspectivas de desarrollo profesional. El 90.9 % de los docentes encuestados, afirma que les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel. Esto demuestra que a los docentes del Bachillerato les gustaría seguir preparándose para un mejor desenvolvimiento profesional.

Tabla 3.4.1 En que le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	10	90.9
PhD	1	9.09
No contesta	-	-
Total	11	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

Los docentes universitarios deben tener un título de cuarto nivel para poder ejercer la docencia en los centros universitarios, este es uno de los ejes principales cambios, que propone la nueva Ley de Educación Superior Ecuatoriana, publicada en el Registro Oficial en octubre de 2010 (Senecyt, 2013). “La realidad en el país en este tema no es nada alentadora, pues en Ecuador se otorgaron tan solo 53 doctorados en el 2008, según datos disponibles en la Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología, que agrupa a entidades iberoamericanas”(El mercurio, 2011, pág. 1).

La ONU afirma que 200.000 profesionales ecuatorianos han emigrado a países como España, Chile, Colombia y Estados Unidos, (Universidad Particular de Loja, 2013), lo que supone una pérdida de talento humano para el Ecuador, por ello la necesidad de trabajar en propuestas académicas enfocadas a emisión de doctorados o de maestrías respectivamente. El 90.9% de los docentes encuestados afirma que les gustaría capacitarse para la obtención de un título de cuarto nivel de estudios, de preferencia para obtener una maestría, el 9.09% en el nivel de PhD, lo que indica que los docentes necesitan y desean mejorar su perfil profesional.

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, desarrollo y mejoramiento académico continuo. El tiempo que se comparta con el estudiante será más fructífero, motivante y transformador. El 100 % de docentes afirman que es importante seguirse capacitándose en temáticas educativas. Se demuestra que es favorable la apertura de los docentes para realizar capacitaciones, para de esta manera mejorar su desempeño laboral.

Tabla 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	3	27.2
Semipresencial	7	63.6
A distancia	1	9.1
Virtual-Internet	-	-
Presencial y Semipresencial	-	-
Semipresencial y Distancia	-	-
Distancia y Virtual	-	-
Total	11	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

Del porcentaje total de los docentes encuestados el 27.2.3% les gustaría recibir capacitación de forma presencial, mientras que el 63.6% semipresencial, el 1% a distancia. Lo que indica que en gran porcentaje prefieren la opción semipresencial debido al factor trascendental, de la poca disponibilidad de tiempo con el cual cuentan los docentes , considerando que son padres de familia, que se desempeñan además en otro lugar de trabajo, que deben presentar todos los requerimientos propios del ejercicio de la docencia. Con estos antecedentes es apropiada la decisión de que la capacitación se la realice de forma semipresencial.

Tabla 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	6	54.5
Fines de semana	5	45.4
No contesta	-	-
Total	11	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

Del porcentaje total de los docentes encuestados el 54.5 % les gustaría recibir cursos de formación en el horario de lunes a viernes, el 45.4% los fines de semana. Lo cual nos indica que el horario de preferencia es de lunes a viernes en horarios que se los establecerán de forma consensuada con todos los participantes, básicamente la predisposición de los docentes a ser capacitados es que los fines de semana prefieren pasar con sus familias. Algo muy comprensible debido a los niveles tan altos de estrés laboral que se observa en esta profesión tan hermosa y a la vez tan complicada.

Tabla 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	4	36.3
Teorías del aprendizaje	2	18.2
Valores y Educación	3	27.3
Gerencia/Gestión educativa	-	-
Psicopedagogía	3	27.3
Métodos y recursos didácticos	3	27.3
Diseño y recursos didácticos	2	18.2
Evaluación del aprendizaje	3	27.3
Políticas educativas para la administración	1	9.1
Temas relacionados con las materias a su cargo	3	27.3
Formación en temas de mi especialidad	2	18.2
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	18.2
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	9.1
TOTAL	29	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

La capacitación docente se la puede conceptualizar, como un desarrollo continuo de todas las habilidades y destrezas propias del ámbito laboral docente. Sobresalen tres instancias en la capacitación docente, estas son la inicial, un curso o cursos previos al trabajo de docente. Luego se tiene la iniciación, proceso en el cual se adquiere conocimientos académicos, propios de la profesión docente, esto básicamente se da durante la etapa universitaria. Y luego está la más importante que es la de desarrollo profesional, proceso que se lo desarrolla en el propio lugar y tiempo de trabajo, se debe entender que para las capacitaciones existe un tiempo previamente planificado, para no afectar el tiempo establecido para impartir la cátedra a los estudiantes.

En la investigación realizada se obtiene que el 36.3 % afirman que en las temáticas que desean capacitarse es en pedagogía, mientras que el 27.3% desearían capacitarse en psicopedagogía, el 27.3% medios y recursos didácticos, el 27.3% Temas relacionados con las materias a su cargo, 27.3% en evaluación del aprendizaje. Estos datos demuestran que los docentes tiene la necesidad de capacitarse en la temática de pedagogía, la cual es esencial, esta es la base del hecho educativo, la cual ayuda a establecer relaciones con otras ciencias inmersas en la educación como proceso. Esta es una necesidad actual, debido a los grandes cambios que se han dado en proceso educativo. Algo muy importante de resaltar en este aspecto es el avance tecnológico que se está dando actualmente. La aparición de las redes sociales, el masivo acceso al internet a través de aparatos electrónicos mucho más baratos. Todo esto incide en una mayor cantidad de información que los niños y jóvenes tienen acceso. Los estudiantes aprenderán de mejor manera si el proceso educativo se lo realiza utilizando métodos, estrategias y actividades actualizadas.

Tabla 4.6 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	6	28,5
Altos costos de los cursos o capacitaciones	7	33.3
Falta de información	4	19.0
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	1	4.8
Falta de temas acordes con su preferencia	3	14.0
No es de su interés la capacitación profesional	-	-
Aparición de nuevas tecnologías	-	-
Falta de cualificación profesional	-	-
Necesidades de capacitación continua y permanente	-	-
Actualización de leyes y reglamentos	-	-
Requerimientos personales	-	-
Total	21	100

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

El 33.3% de docentes investigados manifiestan que uno de los factores con más incidencia para no poder seguirse capacitando, son los altos costos de los cursos y capacitaciones, el 28.5% manifiesta que es por la falta de tiempo.

“Los alumnos cuyos docentes han realizado cursos de posgrado o maestrías, sacan mejores notas en comparación a quienes reciben clases de profesores sin grado académico” (Universidad de Chile, 2013, pág. 2). Se está atravesando la revolución del conocimiento y es fundamental que los docentes estén conscientes de la importancia de seguirse capacitándose, para mejorar su desenvolvimiento profesional. Los beneficiados directos, serán los estudiantes, presente y futuro del país.

Tabla 4.8 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	3	16.6
El prestigio del ponente	-	-
Obligatoriedad de asistencia	2	11.1
Favorece mi ascenso profesional	3	16.6
La facilidad de horarios	-	-
Lugar donde se realiza el evento	-	-
Me gusta capacitarme	10	55.5
TOTAL	18	100

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

Los docentes se capacitan con el fin de obtener nuevas herramientas pedagógicas, de actualizarse en la utilización de los nuevos recursos didácticos, para mejorar el proceso de aprendizaje enfocado al estudiante.

Del total de los docentes encuestados el 16.6 % asisten a los cursos de capacitación por que la actividad tiene relación con la actividad docente, el 11.1 % siguen las capacitaciones por obligatoriedad. El 16.6 % asiste a los cursos, porque favorecen el ascenso en su desenvolvimiento profesional y pueden optar por un mejor cargo. El 55.5% asisten a los cursos de capacitación porque les gusta capacitarse y estar en una actualización continua. Como se puede observar los docentes se capacitan para mejorar su desenvolvimiento en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y los beneficiados directos serán los estudiantes. Estos mejorarán su rendimiento académico, los docentes tendrán una mejor capacidad para resolver problemas, lo que estaría acorde con las nuevas tendencias en la educación, tanto a nivel mundial y particularmente a nivel local con los diferentes cambios legales que se han venido dando al respecto, en el Ecuador.

Tabla 4.7 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	4	36.4
Falta de cualificación profesional	-	-
Necesidades de capacitación continua y permanente	9	64.3
Actualización de leyes y reglamentos	5	35.7
Requerimientos personales	3	21.4
TOTAL	21	100

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

“Capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos y desarrollar habilidades y particularmente modificar actitudes del personal que reciba la capacitación, para que desempeñen mejor su trabajo”(Romero, 2010, pág. 56). En la actualidad se dictan cursos por la necesidad básica de estar actualizado en los ámbitos referentes a la profesión. Debido a que la tecnología avanza diariamente y como docentes no pueden estar desactualizados, considerando que los estudiantes en la actualidad manejan un sinnúmero de información, lo que en cierta forma ha elevado el nivel de exigencia.

De los encuestados el 36.4% afirman que los motivos por los que se imparten cursos es por la aparición de nuevas tecnologías, el 64.3% por necesidades de capacitación continua y otro 35,7% por actualización de leyes y reglamentos. Es un verdadero signo de cambio de paradigma de los tiempos actuales, la capacitación, el aprendizaje continuo. Uno de los temas de gran actualidad en las organizaciones públicas y privadas.

Tabla 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	-	-
Aspectos técnicos/prácticos	1	9.09
Ambos	10	90.90
No contesta	-	-
Total	11	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

“Para la realización del diseño del curso es necesario basarse en los principios de las teorías de aprendizaje conductismo, cognoscitismo y constructivismo, así como en los principios y aplicación de la educación para adultos” (Diseño de cursos de capacitación, 2013, pág. 2). El 90.9% de los docentes encuestados afirman que le gustaría ser capacitado tanto en el aspecto teórico como el aspecto técnico /práctico, es necesario que un curso tenga estos dos aspectos, de esta manera se podrá interiorizar de mejor manera los conocimientos impartidos y se podrá tener un aprendizaje significativo, el cual será aprovechado de mejor manera por los estudiantes, quienes serán los mejores beneficiados de la capacitación del docente.

3.2 El análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Para realizar el análisis de la persona es necesario establecer los criterios de desempeño que se van a medir. Pueden establecerse criterios para valorar el desempeño antes de la formación, después de recibir la acción formativa y en el puesto de trabajo. Estos criterios pueden utilizarse para determinar las capacidades de los trabajadores en el puesto de trabajo, de este modo la formación puede diseñarse para cubrir las competencias en las cuales se han detectado falencias y que se necesitan corregir (agroasesor, 2012). El objetivo primordial de la detección de necesidades formativas consiste en determinar el ámbito formación específico que se necesita, en una determinada organización laboral, que puede ser pública o privada. La información obtenida puede utilizarse para llevar a cabo una acción formativa concreta o un programa formativo de mejora en la institución.

Tabla 3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Opción	1		2		3		4		5		N/C		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
12.desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					2	18.1	8	72.7	1	9			11
13.conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante			1	9	2	18.1	6	54.5	2	18.1			11
15. conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica			1	9	2	18.1	6	54.5	2	18.1			11
16. mi formación en tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes.					1	9	8	72.7	2	18.1			11
17. percibe con facilidad problemas de los estudiantes					1	9	10	90					11
20. mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura.					1	9	7	63.6	3	27.2			11
21. cuando se presentan problemas del estudiante me es fácil comprenderlos y ayudarlos en la solución.					3	27.2	5		3	27.2			11
22. la formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.					2	18.1	6	54.5	3	27.2			11

26. identifico estudiantes con necesidades educativas especiales.					2	18.1	8	72.7	1	9				11
27. cuando tengo estudiantes con necesidades con necesidades educativas especiales mi planificación se realiza de acuerdo a los requerimientos para la inclusión.					4	36.3	5	45.4	2	18.1				11

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

La importancia que tiene el contexto en las diversas actividades que se pueden realizar en el ámbito educativo, particularmente con lo relacionado a la capacitación, va relacionada con los diversos contextos como son; el contexto social, político, económico y cultural. Esta es una afirmación que puede resultar obvia, pero con frecuencia pasa desapercibida. Es indispensable que los docentes adquieran nuevos conocimientos día a día y estos estén de acuerdo a los diferentes cambios que se van dando, se pueden dar diferentes cambios en los mismos, estos pueden ser cambios legales, políticos de estado, cambios referentes a nuevas tecnologías aplicadas a la educación, cambios relacionados directamente al hecho educativo. Hoy el acceso a internet es mucho más rápido de hace algunos años, la accesibilidad es mucho más fácil debido al bajo costo del pago de servicio de internet y de los aparatos tecnológicos, que pueden ser celulares, laptops, tablets. El mismo hecho de ese acceso masivo a tanta información por parte de los estudiantes con lleva a que los docentes, deban tener un conocimiento de las nuevas tecnologías, los nuevos lenguajes, el manejo de las redes sociales, todo esto particularmente debido a que no se puede enseñar algo que no se conoce.

En lo referente a la comprensión y ayuda que se puede brindar a los estudiantes por parte de los docentes se observa que un 18.18 % se encuentra preparado para poder solucionar los problemas que se presenten con los estudiantes. El 81.81 % de los docentes está dentro del rango medio, algo que también es un dato muy importante a tener en cuenta y querer mejorar. Hoy más que nunca los docentes deben ser solventes y equilibrados para poder sobrellevar los diferentes problemas que los estudiantes tienen; problemas familiares, problemas de autoestima, problemas de drogas, etc.

Otro ítem que es de importancia dentro del contexto formativo y que se lo debe mejorar es el referente, a los estudiantes con necesidades educativas especiales, y específicamente, referente a la planificación que realizan los docentes. Si esta se la realiza de acuerdo a los requerimientos para la inclusión escolar. Aquí se observa que el 90.90 % está dentro del rango medio lo que se lo interpreta de la siguiente manera, este porcentaje indica que el 9.09 % está aplicando estrategias y planificando de acuerdo a lo establecido con la LOEI. Mientras que el 90.90% no lo está realizando de buena manera algo que se lo debe mejorar. Es importante que los docentes tengan la capacidad de comprender y ayudar en las dificultades que los estudiantes tengan, para lograr obtener la confianza necesaria de cada uno de los estudiantes y de esa manera puedan manifestar sus problemas e inconvenientes y como maestros y amigos poderles guiar, algo más importante y trascendental que el hecho mismo de enseñar.

3.2.2 La organización y la formación.

El análisis organizacional se refiere al análisis de la estructura organizativa del grupo involucrado, de los recursos, los tiempos, los espacios y responsabilidades que es lo que facilita o impide el cumplimiento de los propósitos y funciones en una determinada función, para la que fue creada la organización (Aranda, 2011).

El Ministerio de Educación propone, el desarrollo de la capacidad investigativa por parte de los docentes, de manera que se logre la formación de actitudes críticas, promoviendo la solidaridad, la acción comunitaria, con miras a fortalecer el desarrollo

económico. La formación integral y armónica del docente, con una preparación científica, humanística, democrática, creadora, para orientar la educación, como el eje principal en el cual se fundamente el desarrollo social y cultural de la nación.

El 100% de docentes encuestados afirman que la institución donde laboran, han propiciado, cursos de capacitación en los últimos años lo que indica que la institución educativa investigada da debida importancia a la capacitación docente y de esta manera mejorar el nivel académico de la institución. Según la Ley de Educación General, toda persona tiene derecho a recibir educación y esta debe ser de calidad, por lo tanto, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional en todas sus instancias en educación básica en el bachillerato y sobretodo en la educación superior. La educación es el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura, es un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad en la cual se desenvuelve.

Tabla 3.2.2 La organización y la formación

Opción	1		2		3		4		5		N/C		TOTAL
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	
1. analiza los elementos del currículo propuestos para el bachillerato.					2	18.1	8	72.7	1	9			11
2. analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza					2	18.1	8	72.7	1	9			11
3. conoce el procesos de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI			1	9	2	18.1	4	36.3	4	36.3			11
4. analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en bachillerato.			1	9	1	9	7	63.6	2	18.1			11
5. analiza el clima organizacional de la estructura institucional					2	18.1	7	63.6	2	18.1			11
6. conoce del tipo de liderazgo ejercicio por los directivos.					2	18.1	8	72.7	1	9			11
7. conoce las herramientas / elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.					3	27.2	7	63.6	1	9			11
8. describe las funciones y cualidades del tutor					4	36.3	6	54.5	1	9			11
9. conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					3	27.2	6	54.5	2	18.1			11
10. conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					1	9	9	81.8	1	9			11
11. conoce como ayuda a la tarea docente e las posibilidades didácticas de la informática					4	36.3	6	54.5	1	9			11

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

La idoneidad y la capacitación profesional de los docentes, serán fundamentales para lograr una verdadera educación de calidad. Sin embargo, en la actualidad el número de maestros calificados, la práctica docente y la formación de profesores afrontan graves problemas sistémicos en el mundo entero. Es necesario corregir esta situación, en momentos en que se calcula en 9,1 millones de nuevos docentes es el número necesario para alcanzar de aquí al 2015 los objetivos educativos acordados por la comunidad internacional (UNESCO, 1993).

El plan de formación es un conjunto planificado de acciones para disminuir o eliminar los efectos de la necesidades de formación detectadas y la incidencia que tienen sobre la eficiencia en la consecución de los objetivos planteados por la organización (La formación en las organizaciones, 2013). En cuanto al conocimiento que tienen los docentes sobre las herramientas utilizadas por parte de los directivos, para planificar las actividades en la institución educativa se ha obtenido que es un porcentaje del 90.10 % el mismo que se encuentra dentro del rango medio. En lo referente al conocimiento de las funciones y cualidades del tutor, se observa un porcentaje del 90.01 %, esto demuestra que los docentes tienen un buen conocimiento sobre el tema consultado, esto ha sido promulgado por la LOEI.

Se analizara los siguientes datos en los cuales hay un mayor porcentaje dentro del rango óptimo. Se observa que en lo referente al desarrollo de estrategias para motivar a los alumnos por parte de los docentes existe un porcentaje del 45.45% esto se encuentra dentro del rango optimo algo que está cerca del 50% lo que representaría que la mitad de los docentes está aplicando estas estrategias, algo muy importante de resaltar es, un maestro motivado tendrá estudiantes motivados. En lo referente al conocimiento de los procesos de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI, se ha obtenido un 36.36% dentro el rango optimo, es necesario seguir trabajando en su conocimiento, debido a que esto incidirá en la concientización de los maestros, sobre la nueva realidad en el ámbito legal de la educación en el Ecuador. Conocer los derechos y deberes ayuda a tener claro los objetivos planteados en la vida profesional.

3.2.3 La Tarea Educativa.

La tarea educativa, parte en comprender el rol del docente y conocer más sobre sí mismo. Algunos pueden afirmar que educar es formar individuos con cuerpos dóciles y mentes sumisas, pero lo cierto es que el estudiante, tendrá la capacidad y la confianza de atreverse hacer lo que no sabía hacer (ALIPSO, 2011) .

En el ámbito educativo se crea una relación directa a través del aprendizaje, entre el docente y el discente. Los estudiantes son el medio fundamental por el cual la cultura se desarrolla, considerando que los estudiantes serán a futuro los nuevos ciudadanos, de la nación. El objetivo del proceso de enseñanza-aprendizaje, es lograr que los estudiantes, logren los objetivos del aprendizaje, por lo tanto, un docente efectivo, promoverá particularmente el entendimiento académico, en la actualidad el aprendizaje significativo. Existe una característica fundamental que debe tener un docente, la vocación por servir, la cual se manifiesta a través del entusiasmo de

enseñar, un docente con vocación de servicio da prioridad a los aspectos formativos del estudiante y fomenta expectativas altas respecto a la capacidad de logro de sus estudiantes.

Tabla 3.2.3 Tarea educativa

Opción	1		2		3		4		5		N/C		TOTAL
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
14.plantea ejecuta y hace seguimiento de los proyectos educativos	1	9	1	9	2	18.1	6	54.5	1	9			11
18. la formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con los estudiantes.					3	27.2	5	45.4	3	27.2			11
19. planifico ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales educativos y culturales.	1	9	1	9	3	27.2	6	54.5	1	9			11
23. mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.					1	9	6	54.5	4	36.3			11
24. el proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sanativa y formativa.							8	72.7	3				11
25. como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas							9		2	18.1			11
28. realiza la planificación macro y micro curricular.							7	63.6	4	36.3			11
29. considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					3	27.2	5	45.4	3	27.2			11
30. describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.							9	81.8	2	18.1			11
31. elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.					1	9	4	36.3	6	54.5			11
32. utiliza adecuadamente medios audiovisuales como recursos didácticos.					3	27.2	7	63.6	5	45.4			11
33. diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.					2	18.1	8	72.7	1	9			11
34. aplica técnicas para la acción tutorial.	1				3		6	54.5	1	9			11
35. analiza la estructura organizativa institucional.					2	18.1	9	81.8					11

36. diseña planes de mejora de la propia práctica docente.					5		5	45.4	1	9				11
37. diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza prácticas de laboratorio y talleres.	1	9	2	18.1	4	36.3	4	36.3						11
38. diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente.	2	18.1			1	9	8	72.7						11
39. utiliza adecuadamente la técnica expositiva.					2	18.1	9							11
40. valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.					1	9	10							11
41. utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.							11							11
42. el uso del problema real por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.					1	9	8	72.7	2	18.1				11
43. diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico.					1	9	9	81.8	1	9				11
44. planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.							9	81.8	2	18.1				11

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

De la tarea educativa, se puede analizar lo siguiente, el docente diseña programas de asignatura y el desarrollo de las actividades didácticas, se obtiene el siguiente resultado, un 90.90 % de los docentes está dentro el rango medio. Siendo esto un aspecto que se lo debe mejorar y aumentar. El porcentaje que se tiene dentro del rango optimo que es únicamente del 9.09 %.

Algo muy interesante es el hecho que en el siguiente ítem que se refiere a la aplicación de técnicas para la acción tutorial, se obtiene un 100% y esto dentro del rango medio, se lo interpreta de manera que los docentes en este caso todos están llamados a mejorar la aplicación de técnicas para la aplicación tutorial.

En lo referente al diseño de estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico. Se obtiene un porcentaje del 72.72 % que se encuentra dentro del rango óptimo. De igual manera se repite la situación en lo referente al uso de problemas reales como medio del razonamiento lógico con un 72.72 % algo que se debe resaltar de manera positiva.

3.3 Los cursos de formación

El diseño y desarrollo de los contenidos que serán incluidos en un curso de formación, requieren una planificación ordenada y estructurada que facilite el seguimiento por parte de los participantes. Es muy importante que el contenido presente una estructura modular, los apartados deberán tener relación con el siente orden: presentación; información general del curso; contenido; material didáctico complementario; glosario de términos.

Es recomendable que el participante pueda contar con material didáctico complementario, así como un glosario de términos que ayudara a facilitar el proceso de construcción del conocimiento. Se deberá presentar una guía que permita orientar el proceso de aprendizaje. Así, el aprendizaje debe ser considerado como un proceso activo y constructivo, el participante estará con una actitud orientada a la investigación, el análisis, la organización de la información y la generación de preguntas a través de una comunicación abierta y permanente, no sólo con el formador, sino también con el resto de los participantes, este intercambio y procesos de comunicación, deberán estar apoyados por herramientas de comunicación que se usan en la actualidad, así como aquellas que permitan desarrollar los diferentes trabajos a realizarse fuera del salón de clase (Jacome , 2013).

En la presente investigación se puede tomar en consideración las siguientes tablas estadísticas, referentes al tema expuesto anteriormente.

Tabla 4.8 Motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	3	16.6
El prestigio del ponente	-	-
Obligatoriedad de asistencia	2	11.1
Favorece mi ascenso profesional	3	16.6

La facilidad de horarios	-	-
Lugar donde se realiza el evento	-	-
Me gusta capacitarme	10	55.5
TOTAL	18	100

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

Las organizaciones, deben dar las pautas para que sus miembros, reciban la preparación necesaria y especializada que les ayuden a desenvolverse en los mejores escenarios en su tarea profesional. La capacitación es fundamental para alcanzar excelentes niveles de motivación y por consiguiente de productividad.

Tabla 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	-	-
Aspectos técnicos/prácticos	1	9.09
Ambos	10	90.90
No contesta	-	-
Total	11	100,0

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del C. M. Julio Moreno Peñaherrera

El 90.9% de los docentes encuestados afirman que le gustaría ser capacitado, tanto el de aspectos teóricos como el de aspectos técnicos prácticos, esto incidirá de manera proporcional para tener un aprendizaje significativo. Se puede asegurar un proceso de aprendizaje satisfactorio, si dicho contenido consta además, con actividades prácticas que permitan facilitar el proceso de asimilación de los conocimientos impartidos, esto ayuda a realizar un adecuado seguimiento del progreso del aprendizaje de cada participante.

CAPÍTULO IV
CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema del Curso:

Pedagogía Activa

4.2. Modalidad de estudios: Semipresencial

4.3. Objetivos:

Objetivo general :

Capacitar a los docentes del Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera en la implementación de la pedagogía activa en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Objetivos específicos :

Implementar técnicas de Pedagogía Activa, en la labor de los docentes del Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera.

Fomentar la realización del trabajo docente de una manera positiva y motivada.

4.4. Dirigido a:

Docentes de Bachillerato del Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

El nivel formativo pertenece al nivel dos, dirigido a docentes que ya poseen una experiencia profesional de al menos tres a cinco años, así el curso permite ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y evaluación de los estudiantes, y mejoramiento del proceso enseñanza – aprendizaje. El presente curso está dirigido a docentes que desean seguirse desarrollándose como profesionales. Los cursos de este nivel permiten a los asistentes reelaborar conocimientos para fundamentar conceptual y metodológicamente las técnicas docentes utilizadas, profundizar en los aspectos tecnológicos para poder mostrarlos y explicarlos con precisión en el aula y desarrollar habilidades para interpretar.

La pedagogía activa establece una organización docente dirigida a eliminar la pasividad del estudiante, está en contra de la memorización de conocimientos, utiliza una didáctica de respuesta creada. El docente facilita la actividad, observa y despierta el interés, mediante la utilización de métodos activos, resultando el estudiante, el sujeto activo y el docente un facilitador, orientador y guía del proceso enseñanza - aprendizaje.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Los docentes deben poseer computadoras, conexión a internet, manejo de correo electrónico.

4.5. Descripción del curso

En la investigación realizada se obtiene que el 36.3 % afirman que en las temáticas que desean capacitarse es en pedagogía. El tema a desarrollarse en el presente curso en la actualidad se encuentra en pleno auge, debido a los diferentes cambios y necesidades que se han venido dando en los últimos años en el ámbito educativo, particularmente en el Ecuador.

La pedagogía activa permite establecer un nuevo paradigma dirigido a que el estudiante deje ser un ente pasivo dentro del proceso educativo y pase a tomar un rol protagónico en el mismo. Por consiguiente, esta pedagogía provoca un movimiento de reacción y descubrimiento, el profesor facilita la actividad, observa y despierta el interés, mediante la utilización de métodos activos, resultando el estudiante, el sujeto activo y el profesor un facilitador, orientador, guía del proceso educativo (Pedagogía Activa, 2011, pág. 56).

Fundamentos psicopedagógicos de la Escuela Activa

- Se basa en el reconocimiento y la aceptación de las diferencias individuales.
- Procura el desarrollo armónico de todas las capacidades del niño.
- Por medio de la interacción del grupo al que el educando pertenece se le integra para que participe y contribuya en la modificación social.
- Fomentar la creatividad y la libre expresión dará al niño satisfacción y seguridad.
- Libertad y responsabilidad, la libertad se realiza en el interior de la persona y se manifiesta en la posibilidad de elección, toma de iniciativas y decisión entre varias alternativas, asumiendo la responsabilidad de la propia elección.

Objetivo fundamental, el desarrollo armónico e integral del educando, logrando una sólida conciencia de convivencia en la escuela, en el hogar, en la comunidad en la que vive (Club de Ensayos, 2013, pág. 23).

4.5.1 Contenidos del Curso

Tema 1: Características de la escuela nueva

- La educación integral (moral, estéticas, manuales,) en contra del predominio intelectualista.
- Sistemas e internados
- Es posible la coeducación
- La vida en el campo, el medio más propio para el niño.
- Dentro de la escuela nueva , encontramos la pedagogía activa

Tema 2: La pedagogía activa

- Análisis psicológico
- Análisis pedagógico
- Análisis social

Tema 3: La pedagogía activa, da un nuevo sentido a la conducta activa el educando.

- Auto actividad
- Paidocentrismo
- Autoformación
- Actividad variada o múltiple
- Actividad espontánea y funcional

Tema 4: Aspectos positivos y negativos de la pedagogía activa

Tema 5: Representantes de la pedagogía activa.

- Pedagogía pragmática de William James, Jhon Dewey, William Kilpatrick, Sidney Hook y otros.
- Pedagogía de la escuela del trabajo, de George Kerschensteiner y Hugo Gauding.
- Pedagogía de los” métodos activos “de María Montessori, Ovide Decroly, Helen Parkhurst, Carleton Washburne.
- Pedagogía de las “escuelas nuevas” de Cecil Reddie, H. Badley, Hermann Lietz y Edmond Demolins.

4.5.2 Descripción del Currículo Vitae requerido

Título requerido:

- Título de cuarto nivel en Pedagogía
- Título de tercer nivel relacionado con el ámbito educativo

Experiencia laboral:

- Mínimo de 5 años en ámbito educativo
- Mínimo de 2 años dando cursos relacionados a la Pedagogía

Conocimientos previos requeridos:

- Nuevos Modelos Pedagógicos
- Pedagogía Activa

4.5.3 Metodología

Los participantes realizarán actividades en el aula de Formación del Profesorado, las mismas que tendrán un aporte a la nota final y estarán orientadas a la realización de un trabajo final de fin de modulo. Para ello, consultarán recursos didácticos e interactuarán entre sí y con el tutor del curso, utilizarán redes sociales y herramientas de la Web.

La estructura del curso es modular. En la Guía Didáctica, quedarán especificadas las fechas preceptivas de inicio y finalización de cada bloque del curso. Todos los trabajos podrán ser publicados, con el correspondiente reconocimiento de autoría.

4.5.4 Evaluación

Dado que este curso tiene un perfil eminentemente práctico y busca que el participante sea capaz de desarrollar sus habilidades y destrezas, se evaluará mediante la presentación de los trabajos que se realicen en el aula y el trabajo final.

Para aprobar el curso son requisitos indispensables y mínimos haber obtenido una calificación de 5 o superior en el trabajo final, haber realizado y entregado los trabajos de aula y haberlos realizado correctamente, haber realizado, entregado y expuesto en clase el trabajo final de investigación.

Los trabajos serán puntuados de la siguiente forma:

La puntuación máxima que se puede obtener con los trabajos es de 5 puntos

El trabajo de investigación servirá para obtener hasta un máximo de 5 puntos

La exposición, final se puntuará entre 0 y 10 puntos, siendo necesario obtener una calificación mínima de 7 puntos para aprobar el curso.

4.6. Duración del curso

El tiempo destinado para la realización de este programa es de 60 horas en dos meses de trabajo del participante.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

Meses y semanas	1				2			
	Noviembre				Diciembre			
Actividades	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación del curso de capacitación.	X							
Tema 1: Características de la escuela nueva Taller 1: La educación integral (moral, estéticas, manuales, etc.) en contra del predominio intelectualista. Taller 2: Sistemas e internados Taller 3: Es posible la coeducación Taller 4: La vida en el campo, el medio más propio para el niño. Taller 5: Dentro de la escuela nueva, encontramos la pedagogía activa	X	X						
Tema 2: La pedagogía activa Taller 1: Análisis psicológico Taller 2: Análisis pedagógico Taller 3: Análisis social		X	X					
Tema 3: Taller 1: La pedagogía activa, da un nuevo sentido a la conducta activa el educando. Taller 2: Auto actividad Taller 3: Paidocentrismo Taller 4: Autoformación Taller 5: Actividad variada o múltiple Taller 6: Actividad espontánea y funcional				X	X	X		
Tema 4: Aspectos positivos y negativos de la pedagogía activa Debate y emisión de conclusiones						X		
Tema 5: Representantes de la pedagogía activa. Taller 1: Pedagogía pragmática de William James, Jhon Dewey, William Kilpatrick, Sidney Hook y otros. Taller 2: Pedagogía de la escuela del trabajo, de George Kerschensteiner y Hugo Gauding. Taller 3: Pedagogía de los métodos activos de María Montessori, Olvide							X	X

Decroly, Helen Parkhurst, Carleton Washburne, etc. Taller 4: Pedagogía de las “escuelas nuevas” de Cecil Reddie, H. Badley, Hermann Lietz y Edmond Demolins.								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

4.8. Costo del curso

El costo del curso será de 50 dólares por participante, financiado el 50% por la institución y el 50% la persona que participa.

4.9. Certificación

Todos los participantes que superen el curso recibirán una certificación correspondiente a 60 horas, otorgado por la secretaria de educación del municipio de Quito, para ello será necesario que realicen todas las actividades propuestas tanto individual como grupal y la exposición del trabajo final correspondiente.

4. 10 Bibliografía

Palacios, J. (1984) "La Cuestión Escolar" 6º edición. Barcelona: Editorial LUCIA S.A.

Nassif, R. (1958) "Pedagogía General" 1º edición. Argentina: Editorial KAPELUSZ

Amegan, S. (1993) "Para Una Pedagogía Activa Y Creativa" 1º edición. México: Editorial TRILLAS S.A.

Capella, J. (1983) "Planteamiento Para La Formulación De Una Teoría" tomo. Perú-Lima: Editorial ZAPATA SANTILLANA SRL.

Luzuriaga, L. (1990) "Historia De La Educación Y De La Pedagogía" Decimosexta edición: Editorial LOSADA S.A.

4.11 Desarrollo del Curso

Módulo 1	
Contenidos	<p>Características de la escuela nueva</p> <p>La educación integral.</p> <p>La educación integral se preocupa de desarrollar todas las posibilidades de una persona. Es la encargada de prepararla para varios planos futuros, tanto para el plano reflexivo como el del trabajo.</p> <p>Qué campos abarca la educación integral</p> <p>Los campos que abarca la educación integral son básicamente tres. Por un lado el conocimiento, importante para formar individuos cultos y con herramientas para entender el mundo. Por otro lado trabaja la conducta, intentando que los niños aprendan libremente a comportarse. Por último, intenta realzar la voluntad de los jóvenes. Todo ello con el fin de moldear individuos libres capaces de enfrentarse y cambiar el mundo.</p> <p>Algunos de los principios de la educación integral</p> <p>Algunos de los principios de este tipo de educación integral son, por ejemplo, aprender a escuchar a los niños. Es la mejor herramienta con la que cuentan los docentes, pues lo cierto es que aunque ellos son los encargados de moldear a los pequeños, estos también tienen mucho que decir acerca de cómo quiere ser educados.</p> <p>Hay que hacer un gran esfuerzo por aprender en mayor profundidad todo lo que tiene que ver con la alegría, lo sencillo y lo positivo. Es necesario respetar los tiempos de los niños, pues ellos cuentan con su propio ritmo para aprender, que normalmente es despacio y tranquilo.</p> <p>La experimentación en todos los ámbitos es esencial para que los pequeños puedan aprender. Por tanto, es mejor que los niños aprendan preguntando, tocando, explorando y moviéndose. Además de otorgar herramientas de conocimiento, los docentes deben fomentar la creatividad del niño. Valores como el respeto, tanto a las personas como a la propia naturaleza, son algunas de las enseñanzas clave. Asimismo, es imprescindible fomentar la independencia del niño, la libertad y el compromiso. (educacion.uncomo.com, 2013, pág. 1)</p> <p>Es posible la coeducación</p> <p>Coeducar significa, educar en común y en igualdad, al margen del sexo de las personas. Significa detectar todos los estereotipos asociados a lo masculino y lo femenino, ser conscientes de ellos, reflexionarlos y poner en marcha las medidas necesarias para eliminarlos de nuestro lenguaje y de nuestro comportamiento. En la actualidad, la coeducación comienza a ser una línea de acción en algunos centros escolares. Las organizaciones educativas, son fundamentales, en la trasmisión de valores y</p>

	<p>comportamientos para los niños y para las niñas, para los jóvenes, de ahí que es fundamental que la coeducación sea un objetivo propuesto a alcanzarse en estas instituciones. (Entre culturas, 2013, pág. 1)</p> <p>La escuela nueva y la pedagogía activa</p> <p>Una escuela activa se caracteriza por que los maestros son acompañantes de los niños en su proceso de aprendizaje, respetando su ritmo e intereses.</p> <p>Por tanto una Educación Activa propicia en cada niño el desarrollo de sus capacidades personales al máximo, para integrarse a la sociedad y aportar lo valioso de su individualidad para transformarla.</p> <p>En este concepto están comprendidos dos aspectos: el de la información o instrucción académica, y el de la formación de hábitos y actitudes con base en una escala de valores.</p> <p>La Escuela Activa es la escuela de la acción, del trabajo de los alumnos guiados por el maestro. Son ellos quienes investigan y procesan la información, responsabilizándose conjuntamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje</p>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Taller sobre los temas a tratarse en el primer modulo ➤ Trabajo en grupo sobre los temas tratados ➤ Exposición de los trabajos grupales ➤ Retroalimentación por parte del tutor sobre los temas tratados ➤ Formación de grupos de forma aleatoria, y designación con los temas del módulo 2
Evaluación	<p>Observación (participación)</p> <p>Exposición y presentación de los temas designados</p>
Módulo 2	
Contenidos	<p>Análisis de la pedagogía activa</p> <p>Análisis psicológico</p> <p>Método científico y enseñanza</p> <p>Para la educación y la pedagogía modernas, las promesas de los desarrollos de la nueva psicología y del método científico, parecían ilimitadas, y su progreso estaría asegurado en la medida en que se articulara a ellos los métodos de enseñanza y las estrategias de formación en la escuela.</p> <p>El método científico: de experimentación y observación rigurosa de lo visible, no sólo cobija bajo su manto de cientificidad a los nuevos saberes en general, se convierte también, a diferentes niveles, en piedra angular de la nueva pedagogía. En primer lugar, por medio de su utilización para el conocimiento individual de los niños, ya sea en situaciones experimentales o en el medio escolar, la nueva pedagogía pretende fundamentar sus formas de</p>

	<p>enseñanza y sus estrategias de formación, adecuándolas a este conocimiento. En segunda instancia, a través de los Centros de Interés, y en general de los métodos de observación del medio natural y social, el método científico se convierte en método de enseñanza que deberá ser aplicado por los niños como forma de acceso al conocimiento en las diversas áreas del programa escolar.</p> <p>Finalmente, para algunos pedagogos modernos, la pedagogía, emulando a los demás saberes modernos deberá convertirse en una verdadera ciencia natural y experimental, la cual: "... trata, primero que todo, de establecer hechos pedagógicos bien observados, debidamente constatados y lealmente interpretados para deducir de ellos en seguida, conclusiones que se expresarán resueltamente en las reglas de la práctica. Ciencia aplicada, es seguramente experimental en cuanto a su técnica de investigación, práctica en relación con los objetivos, y en cuanto a su fundamento, es esencialmente paidológica"</p> <p>Las nuevas pedagogías que pretendían fundamentarse en forma exclusiva en los desarrollos de la nueva psicología y en la utilización del método científico para generar nuevos conocimientos no estuvieron exentas de críticas y de llamados a la mesura que les asignaron un lugar específico tanto para el conocimiento del niño como en la pedagogía. (ASCOFAPSI, 2013, pág. 4)</p> <p>Análisis pedagógico Fundamentos psicopedagógicos de la Escuela Activa</p> <p>Respeto a la personalidad del niño: se basa en el reconocimiento y la aceptación de las diferencias individuales. Educación individualizada: procura el desarrollo armónico de todas las capacidades del niño.</p> <p>Educación para lo social: por medio de la interacción del grupo al que el educando pertenece se le integra para que participe y contribuya en la modificación social a que aspira</p> <p>Desarrollo de la capacidad creadora: fomentar la creatividad y la libre expresión dará al niño satisfacción y seguridad</p> <p>Libertad y responsabilidad: la libertad se realiza en el interior de la persona y se manifiesta en la posibilidad de elección, toma de iniciativas y decisión entre varias alternativas, asumiendo la responsabilidad de la propia elección. Esa libertad individual no existe fuera de un contexto social, y quien actúa al margen de tal realidad, sin respeto por los demás, no está ejerciendo la libertad, sino el individualismo. Objetivo fundamental: el desarrollo armónico e integral del educando, logrando una sólida conciencia de convivencia en la escuela, en el hogar, en la comunidad en la que vive. (Pedagogía Activa, 2011, pág. 1)</p> <p>Análisis sociológico</p>
--	---

	La pedagogía activa favorece el espíritu de solidaridad y cooperación de los estudiantes.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Taller sobre los temas a tratarse por parte de los grupos designados ➤ Retroalimentación sobre los temas tratados por parte del tutor ➤ Conformación de grupos por afinidad y designación de los temas para el módulo 3
Evaluación	Observación (participación) Exposición y presentación de los temas designados
Módulo 3	
Contenidos	<p>La pedagogía activa</p> <p>La pedagogía activa, da un nuevo sentido a la conducta activa del educando. Y esta, relacionada con los siguientes principios.</p> <p>Auto actividad</p> <p>La auto actividad, es convertir la actividad propia y la autonomía del alumno en un factor esencial en la estructuración didáctica. Sin actividad personal no hay aprendizaje. La actividad es también el proceso de aprender. Para que una enseñanza sea activa debe iniciarse desde la programación de actividades (lineasdepoder.com, 2014).</p> <p>Paidocentrismo</p> <p>El paidocentrismo, es reflexionar sobre lo que es capaz de hacer el alumno con la ayuda del docente, es tener presente cuál es el tipo de ser humano que está en formación, y ayudarlo a desarrollar las competencias necesarias para su mejor desempeño actual y futuro dentro de una sociedad que evoluciona constantemente. Cuando el docente adopta la postura paidocéntrica, significa la nueva posición del estudiante, el cual se encuentra en el centro de la acción educativa, el docente debe planificar, considerando los conocimientos previos que requiere la nueva situación educativa, porque aunque estén en el mismo grupo , aunque son de la misma edad, cada uno procesa la información de forma diferente, no se debe generalizar el aprendizaje, hay que planificar las clases pensando en la diversidad de estudiantes con los que se cuenta en el salón de clase (normalcolotlan.edu, 2014).</p> <p>Auto formación</p>

	<p>La autoformación se plantea como un proceso que capacita y prepara a cada sujeto para lograr un estilo de pensar y sentir, que le permite emitir un criterio razonado de la realidad. El aprendizaje autónomo se fundamenta en la iniciativa del propio sujeto que se está formando, el docente tendrá el rol de orientador. El niño, joven que realiza la autoformación tiene características personales diferentes en función de múltiples variables como son: actitudes, conocimientos, intereses, medio socio-familiar, hábitos de aprendizaje, lo cual que exigen una metodología flexible, adaptable a tal diversidad. La autoformación, está basada en materiales pedagógicos autoinstructivos que favorecen la actividad. El aprendizaje autónomo depende mucho de la motivación del sujeto (minedu.gob.bo, 2014).</p> <p>Actividad variada o múltiple</p> <p>La pedagogía activa, integradora y participativa, desde el ámbito psicológico, impulsa lo creativo y lo constructivista del estudiante según sus intereses y necesidades. En el ámbito pedagógico, se concibe al estudiante con la mediación del docente desarrollando la auto actividad, el paidocentrismo, la autoformación, la actividad variada y actividad espontánea como principios de la pedagogía de acción; y en el ámbito social, la pedagogía activa favorece el fortalecimiento de valores (uniandesonline.edu.ec, 2014).</p> <p>Actividad espontánea y funcional</p> <p>La infancia es la preparación para la edad adulta, no se concluye de esto tratar al niño, como un hombre ya formado. La infancia tiene maneras de ver, de pensar y sentir que les son propias. Esta es la idea central generadora de un conjunto de planteamientos que se desarrollaron en el presente siglo y a los cuales se conoce como Educación nueva y pedagogía activa.</p> <p>La actividad espontánea, considera al niño como actividad creadora y despertar mediante estímulos las facultades de este, propias para la creación productiva (qmtltda.com, 2013) .</p>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Taller sobre los temas a tratarse por parte de los grupos ➤ Retroalimentación por parte del tutor ➤ Designación de los grupos de trabajo por parte del tutor, sobre los temas del módulo 4
Evaluación	<p>Observación (participación)</p> <p>Exposición y presentación de los temas designados</p>
Módulo 4	
Contenidos	Aspectos positivos y negativos de la pedagogía activa
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Debate sobre los temas del cuarto modulo ➤ Retroalimentación por parte del tutor

	➤ Designación de grupos por parte del tutor
Evaluación	Observación (participación) Exposición y presentación de los temas designados
Módulo 5	
Contenidos	<p>Representantes de la pedagogía activa.</p> <p>Pedagógic pragmatic de William James, Jhon Dewey, William Kilpatrick, Sidney Hook y otros.</p> <p>En la pedagogía Pragmática se resaltan los conceptos de la experiencia, la reconstrucción, la reorganización y la capacitación para continuar con la experimentación. La educación, desde este enfoque es concebida bajo la perspectiva multidisciplinar. El primer principio educativo, no es más que el interés de la investigación de la escuela como institución social relacionada con la vida real y el progreso social como una resultante de la acción en la escuela (eumed.net, 2014).</p> <p>Pedagogía de la escuela del trabajo, de George Kerschensteiner y Hugo Gauding.</p> <p>La pedagogía de la escuela del trabajo da el siguiente enunciado; educar para una ciudadanía activa. Este principio se fomentará a través de la educación moral basada en la igualdad política y social. Se da una gran importancia de la educación moral considerándola base fundamental de la identidad nacional (redalyc.org, 2014) .</p> <p>Pedagogía de los métodos activos de María Montessori, Ovide Decroly, Helen Parkhurst, Carleton Washburne.</p> <p>En la pedagogía de los métodos activos, los niños participan de manera activa en su proceso de desarrollo y aprendizaje y pueden auto dirigirse con inteligencia y elegir con libertad. El orden, el silencio y la concentración son una constante. Se resalta la educación personalizada, abordando una amplia variedad de temas de acuerdo con sus intereses. Hay normas que no pueden ser infringidas y son explicadas clara y lógicamente. El docente permanece en el fondo observando, ayudando, presentando al niño los nuevos materiales que a él le han interesado o que piensa le puedan interesar, interviniendo únicamente cuando realmente es necesario. El respeto es mutuo en todo momento, no se aplican castigos, se indica a los estudiantes las consecuencias lógicas de sus acciones.</p> <p>El propósito básico es liberar el potencial de cada niño para que se autodesarrolle. La escuela no será lugar donde el maestro transmita sus conocimientos, será un lugar donde la inteligencia y</p>

	<p>la parte psíquica del niño se desarrollará a través de un trabajo libre con material didáctico especializado (psicopedagogia.com, 2014).</p> <p>Pedagogía de las escuelas nuevas de Cecil Reddie, H. Badley, Hermann Lietz y Edmond Demolins.</p> <p>La Escuela Nueva, también llamada escuela moderna, no fue un movimiento uniforme, al contrario acogió diversos ensayos con otros objetivos, otros fines y, sobre todo, nuevas metodologías, que surgieron progresivamente como alternativa a la escuela tradicional .Se basan en principios que derivan de una nueva comprensión de las necesidades del ser en formación y posteriormente, de las nuevas exigencias de la vida social (historiadelaeducacionuned.wikispaces.com, 2014).</p>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exposición por los grupos designados ➤ Retroalimentación por parte del tutor ➤ Elaboración del cuestionario sobre los temas tratados ➤ Presentación a la prueba final ➤ Designación del trabajo final ➤ Presentación del trabajo final
Evaluación	<p>Observación (participación)</p> <p>Exposición y presentación de los temas designados</p>
Retroalimentación	<p>Luego de finalizado el curso en un fecha previamente establecida, se realizara un mesa redonda, en donde se den a conocer las diferentes experiencias, adquiridas luego de la aplicación de la Pedagogía Activa, en el salón de clases. Esto ayudara a mejorar la eficacia y eficiencia de la implementación de este modelo pedagógico.</p>

CONCLUSIONES

En el presente proyecto se ha investigado las necesidades de formación de los docentes en el bachillerato, utilizando el marco teórico con la temática respectiva para así analizar e interpretar los datos de la encuesta aplicada a los docentes del Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera, del cantón Quito, provincia de Pichincha, periodo lectivo 2012-2013, ha permitido encontrar algunos aspectos muy importantes. Una vez realizado el análisis e interpretación de los resultados se formulan las siguientes conclusiones:

- Existe una aspiración generalizada por parte de los docentes, por obtener el título de cuarto nivel.
- Los docentes son conscientes de la gran importancia de capacitarse de manera permanente.
- Los docentes se encuentran motivados, para recibir capacitación, esto particularmente se debe, a lo contemplado en la LOEI, referente al escalafón docente en su artículo 111, en lo concerniente a los ascensos de categoría y su remuneración. Los docentes que reciban una nueva capacitación podrán acceder a un nuevo ascenso de categoría lo que les representa una mejor remuneración.
- Los docentes investigados consideran que las capacitaciones deberían ser teóricas y prácticas.
- La modalidad semipresencial, es en la cual desean ser capacitados los docentes investigados.
- La temática en la que desean capacitarse los docentes fundamentalmente es la relacionada con el tema de Pedagogía Activa; además una temática generalizada en la cual desean capacitarse los docentes, está relacionada con temas específicos (psicopedagogía, valores), las cuales van relacionadas con las materias que imparten respectivamente.

RECOMENDACIONES

Ante la necesidad de mejorar la formación docente del bachillerato y después de haber realizado la investigación y analizado las respuestas a las interrogantes de las encuestas, dirigidas a los docentes de Bachillerato del Colegio Municipal Julio Moreno Peñaherrera, se permite hacer las siguientes recomendaciones con el fin de contribuir a su crecimiento como profesionales en la educación.

- Establecer alianzas estratégicas con universidades para facilitar los estudios de posgrado de los docentes.
- Fomentar el desarrollo de los diferentes cursos de capacitación docente, de esta manera se contara con docentes seguros y motivados.
- Capacitar a los docentes en la temática de pedagogía activa, considerando que actualmente se está generando el cambio del paradigma, de la pedagogía tradicional la cual particularmente era memorística; el docente se encuentra en el centro del proceso educativo; está basado en el autoritarismo; se remite a exámenes. Hoy se promueve la pedagogía activa la cual busca cambios como los detallados a continuación: formar niños y jóvenes con sentido democrático; desarrollar su crítica razonada, respetando las necesidades de cada uno de los estudiantes; el docente orienta el proceso de enseñanza aprendizaje, promueve la construcción del conocimiento; se basa en acuerdos previos. Esto se está promoviendo en el ámbito educativo Ecuatoriano.
- Crear el espacio adecuado para que las capacitaciones puedan darse, para que estas sean aprovechadas de manera eficiente, lo que sin duda ayudará en el proceso educativo en la institución educativa investigada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- agroasesor. (2012). *agroasesorclm.com*. Obtenido de *agroasesorclm.com*: <http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/48>
- Aldefer, C. (1969). *Una prueba empírica de una nueva teoría de las necesidades humanas. Comportamiento Organizacional*. España.
- ALIPSO. (2011). *ALIPSO*. Obtenido de *ALIPSO*: http://www.alipso.com/monografias2/La_tarea_del_docente_en_la_sociedad_globalizada/
- Altschuld, B. R. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments: A Practical Guide*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Altschuld, B., & Witkin, R. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments: A Practical Guide*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- ANDES. (2013). *Agencia Pública de Noticias de Ecuador y Suramérica*. Obtenido de Agencia Pública de Noticias de Ecuador y Suramérica: <http://www.andes.info.ec/en/node/17850>
- Aranda. (2013). *La web de los recursos humanos y empleo*. Obtenido de <http://www.rrhh-web.com/capacitacion.html>
- Aranda, A. A. (2011). *Planificación Estratégica Educativa*. Quito - Ecuador: Ediciones Abya - Yala.
- ASCOFAPSI. (2013). *www.ascofapsi.org.co*. Obtenido de *www.ascofapsi.org.co*: http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2009/Psicologia_escuela_activa.pdf
- Aularia. (2013). *Educación y didáctica*. Obtenido de <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/000didactica.htm>
- Ayala, F. (2000). *El profesor como persona*.
- Bell, L. (1991). *Enfoques para el desarrollo profesional de Maestros*.
- Benitez, C. (2013). *Desarrollo de capital humano*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/desarrollodelcapitalhumanoii/capacitacion-y-desarrollo-de-personal>
- Burton, J., & Merrill, P. (1977). *Evaluación de las necesidades: objetivos, necesidades y prioridades*.
- Caja de Herramientas Comunitaria. (2013). Obtenido de <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal>
- CALAMÉO. (2013). Obtenido de <http://es.calameo.com/read/002299302843de713944a>
- Calderón, N. (2013). *La lectura y sus tipos*.
- Calidad en la Educación 2000. (2011). *Calidad en la Educación 2000*. Obtenido de Calidad en la Educación 2000: <https://sites.google.com/site/calidadeneducacion2000/la-escuela-nueva/caracteristicas-de-la-escuela-nueva>
- Campo Alto. (2013). Obtenido de http://www.campoalto.edu.co/campoalto/hermesoft/portallG/home_1/recursos/recursos2010/10112010/formacion_incompany.jsp
- Campoverde, V. E. (2012). *Planificación Estratégica Educativa*. Loja - Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*. México: Editora Atlas.

- Chinin, C. V. (2012). *PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA*. Loja - Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Club de Ensayos. (2013). *Club de Ensayos*. Obtenido de Club de Ensayos: <http://clubensayos.com/Psicolog%C3%ADa/Procesos-Basicos-Del-Pensamiento/1268570.html>
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2008). *Legislación Educativa*. Quito - Ecuador: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2008). *LEGISLACIÓN EDUCATIVA*. Quito - Ecuador: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Correa, C. (2012). *Liderazgo , Valores y Educación*. Loja - Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Correa, Sonia; Álvarez, Angelica ;Correa, Amanda. (2012). Obtenido de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>
- D´Hainaut, L. (1979). *Programas de estudio de educación permanente* .
- Datos y Datos. (2013). *Datos y Datos*. Obtenido de http://datosydatos.net/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=11&Itemid=9
- Díaz Barriga, A. (1990). *Evolución de la Formación Pedagógica de los profesores*.
- Díaz, J. C. (2012). *Educación y Sociedad Guía Didáctica*. Loja - Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Diseño de cursos de capacitación. (2013). Obtenido de http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa35/disen%C3%B3_de_cursos_de_capacitacion/d8.htm
- Ecuador, M. d. (2006). Obtenido de <http://www.pnud.org.ec/odm/planes/educacion.pdf>
- EcuRed. (2013). Obtenido de <http://www.ecured.cu/index.php/Capacitaci%C3%B3n>
- educacion.uncomo.com. (2013). Obtenido de <http://educacion.uncomo.com/articulo/que-es-la-educacion-integral-19759.html>
- El mercurio. (06 de mayo de 2011). Obtenido de <http://www.elmercurio.com.ec/280453-mario-jaramillo-ecuador-necesita-una-educacion-superior-mas-tolerante/#.UssGmdLuJMY>
- Enciclopedia de Didáctica . (2012). Obtenido de [//sites.google.com/site/didacticateran/contenidos-destacados/7-el-papel-del-alumno-en-el-proceso-educativo](http://sites.google.com/site/didacticateran/contenidos-destacados/7-el-papel-del-alumno-en-el-proceso-educativo)
- Entre culturas. (2013). Obtenido de http://www.entreculturas.org/noticias/La_coeducacion_una_educacion_en_igualdad
- EUMED. (2013). *EUMED.NET*. Obtenido de EUMED.NET: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm>
- eumed.net. (2014). *www.eumed.net*. Obtenido de [www.eumed.net](http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/989/john%20dewey%20pedagogia%20nueva%20escuela.html): <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/989/john%20dewey%20pedagogia%20nueva%20escuela.html>
- Evolucionarios. (2013). *Evolucionarios*. Obtenido de <https://evolucionarios.ec/evolucionarios/index.php?r=articulo/view&id=57>
- Fernández, H., & Ramírez, R. (2013). Obtenido de http://www.uaemex.mx/plin/colmena/Colmena_72/Aguijon/Leer_para_investigar.pdf

- Gairin, J. (1996). La detección de necesidades de formación. *Formación para el empleo*, (págs. 71 - 116). Barcelona.
- Gallegos, E. (2011). *Comunicación Educativa*. Loja - Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Gomez, R. (2004). *Evolución científica y metodológica de la Economía*. Obtenido de Evolución científica y metodológica de la Economía: <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/rgl-evol/2.4.2.htm>
- González, J. R. (2012). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México: Trillas.
- González, M., Nieto, J., & Portela, A. (2008). *Organización y Gestión de Centros Escolares : Dimensiones y Procesos*. Mexico: Pearsón Educación.
- Grau, S. (2008). *Universidad de Alicante*. Obtenido de Universidad de Alicante: <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12140/1/did%C3%A1ctica%20superdotados.pdf>
- Grupo de Investigación Stellae. (2008). *Red Social Grupo de Investigación Stellae*. Obtenido de Red Social Grupo de Investigación Stellae: <http://stellae.usc.es/red/pages/view/28642/10-8-puerto-la-mejora-de-la-educacin>
- Hernández, E. (2006). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Obtenido de http://www3.fi.mdp.edu.ar/posmat/docs/como_escribir_tesis.pdf
- Hewton, E. (1988). *School focused staff development*. Londres: The Falmer press.
- historiadelaeducacionuned.wikispaces.com. (2014). www.historiadelaeducacionuned.wikispaces.com. Obtenido de www.historiadelaeducacionuned.wikispaces.com: https://historiadelaeducacionuned.wikispaces.com/file/view/Tema%2B5_ESCUELA%2BNUEVA.pdf/330660430/Tema%2B5_ESCUELA%2BNUEVA.pdf
- Horizonte Informática Educativa. (2013). Obtenido de <http://www.horizonteweb.com/magazine/comunet1.htm>
- Imbernón, F. (2000). La formación docente del profesorado entre la realidad, el deseo y la utopía. *Memorias del I Congreso Internacional; Docencia universitaria e Innovación*, (pág. 10). Barcelona.
- Inbernon, F. (1999). *La Formación y actualización*.
- Instituto Nacional de la Administracion Publica . (1997). *ORGANIZACIONES PÚBLICAS*. Obtenido de <http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/publicaciones/docs/capacitacion/organi2.pdf>
- Instituto Nacional de la Administracion Publica. (1997). *Organizaciones Públicas*. Obtenido de <http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/publicaciones/docs/capacitacion/organi2.pdf>
- Jacome, C. (2013). *Cómo desarrollar contenidos para la formación online*. Obtenido de <http://www.um.es/ead/red/M3/gonzalez14.pdf>
- James H. McMillan, S. S. (2010). *Investigación Educativa . Una introducción conceptual*. Madrid (España): Pearson Educación , S. A.
- Jaramillo, F. (2012). *Proyecto de Investigación I*. Loja - Ecuador: Ediloja.
- Kaufman, R. (2000). *Planificación de los sistemas educativos*. Mexico: Trillas.
- La formación en las organizaciones. (2013). Obtenido de <http://ldiazvi.webs.ull.es/formac.pdf>
- lineasdepoder.com. (2014). www.lineasdepoder.com. Obtenido de www.lineasdepoder.com: www.lineasdepoder.com/equipodesarahena.docx

- Maldonado, M. B. (2012). *Investigación Educativa*. Loja - Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Manzo, L., Rivera, N., & Rodriguez, A. (2013). *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412006000300009&script=sci_arttext
- Martinez, F. (2011). *Tecnología Educativa para la Gestión*. Loja: Universidad Particular de Loja.
- Memorias III jornadas de investigación UFT. (2012). Ponencias III jornadas de investigación de las UFT. *Ponencias III jornadas de investigación de las UFT*, (pág. 160).
- Metodo de Estudio.com. (s.f.). *metodo de estudio .com*. Obtenido de metodo de estudio .com: http://www.metododeestudio.com/met_de_estudio.htm
- minedu.gob.bo. (2014). *www.minedu.gob.bo*. Obtenido de [www.minedu.gob.bo](http://www.minedu.gob.bo/phocadownload/curricula/5%20uf%20estrategias.pdf): <http://www.minedu.gob.bo/phocadownload/curricula/5%20uf%20estrategias.pdf>
- Ministerio de Educacion , cultura y deporte España. (2009). Obtenido de <http://www.todofp.es/todofp/sobre-fp/informacion-general/fp-ambito-laboral.html>
- Ministerio de Educación. (2012). *LOEI*. Quito.
- Ministerio de Educación. (2013). *educacion.gob.ec*. Obtenido de [educacion.gob.ec](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Manual_de_Procesos_V3-2.pdf): http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Manual_de_Procesos_V3-2.pdf
- Ministerio de educación de Argentina. (2009). Obtenido de <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Introducción al Bachillerato General Unificado*. Quito.
- Ministerio de Educación y Cultura. (2007). Obtenido de <http://www.pnud.org.ec/odm/planes/educacion.pdf>
- Mir, M., Batle, M., & Hernández, M. (2011). Obtenido de http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1_num1/m-mir/contexto.html
- Munch, L., Galicia, E., Jimenez, S., Patiño, F., & Pedronni, F. (2012). *Administración de Instituciones Educativas*. México: Trilllas.
- Naukas. (2012). Obtenido de <http://francis.naukas.com/2010/08/12/como-ensenar-y-como-aprender-segun-dos-profesores-con-40-anos-de-experiencia/>
- normalcolotlan.edu. (2014). *normalcolotlan.edu*. Obtenido de [normalcolotlan.edu](http://www.normalcolotlan.edu.mx/noticias/2011/mayo/23.html): <http://www.normalcolotlan.edu.mx/noticias/2011/mayo/23.html>
- Olarte, M. C. (2011). *Educación en un mundo globalizado*. México: Trillas.
- Ordoñez, W. A. (2011). *Legislación Educativa Ecuatoriana Guia Didáctica*. Loja - Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Paz, d. I., & Campanero, A. (1991). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Obtenido de http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&dq=modelos+de+an%C3%A1lisis+de+necesidades&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Pedagogia Activa. (2011). *Pedagogia Activa*. Obtenido de [Pedagogia Activa](http://www.pedagogiaactiva.com/escuela-activa): <http://www.pedagogiaactiva.com/escuela-activa>
- Pedagogia Activa. (2011). *Pedagogia Activa*. Obtenido de [Pedagogia Activa](http://www.pedagogiaactiva.com/escuela-activa/item/3-fundamentos-psicopedag%C3%B3gicos): <http://www.pedagogiaactiva.com/escuela-activa/item/3-fundamentos-psicopedag%C3%B3gicos>
- Peréz, M. (2010). *Tendencias Pedagógicas.com*. Obtenido de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf

- Pontificia Universidad Católica del Valparaíso. (2013). *Sistema de Biblioteca*. Obtenido de http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos_tecnicas_investigacion.php
- Posner, G. (2004). *Análisis del Currículo*. México: McGraw - Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Posso, M. (2011). *Modelos Pedagógicos*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Pozo, M., & Salmerón, H. (1999). *Tendencias conceptuales y metodológicas en la evaluación de necesidades*. *Revista de Investigación Educativa*.
- psicopedagogia.com. (2014). www.psicopedagogia.com. Obtenido de www.psicopedagogia.com: <http://www.psicopedagogia.com/articulos/?articulo=350>
- qmtltda.com. (2013). www.qmtltda.com. Obtenido de www-qmtltda.com: <http://www.qmtltda.com/phocadownload/G.Academica/la%20pedagogia%20contemporanea.pdf>
- redalyc.org. (2014). www.redalyc.org. Obtenido de www.redalyc.org: <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179421429003.pdf>
- Revista de Educación. (2012). Obtenido de <http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336.pdf>
- Revista Educare Vol. XII. (2008). Construcción de perfil profesional del docente de séptimo año de básica. *REVISTA EDUCARE*, 6-7.
- Revista La Familia. (2011). Obtenido de <http://www.xtec.cat/~mcodina3/familia/4funcio.htm>
- Reyes, M. (2002). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf
- Reynaga, J. (2013). Obtenido de <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spii/antologia/04REYNAGA1Y2.pdf>
- Rocha, R. (2009). Obtenido de <http://usic13.ugto.mx/iiedug/eventos/ciieeg6e/ponencias/mesa3/m3p4.htm>
- Romero, K. (2010). Obtenido de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28840/1/Romero%20Reyes.pdf>
- Rubio, F. (1994). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Los Llanos.
- Ruiz, A. A. (2012). *Gestión del Talento Humano*. Loja - Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Schinfelbein, E. (1995). *Una nueva oportunidad. El rol de la educación en el desarrollo de América Latina*. Buenos Aires: Santillana.
- Senecyt. (2013). *Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología y Educación*. Obtenido de Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología y Educación: <http://www.senescyt.gob.ec/web/guest/inicio>
- Serrano, T. C. (2006). La formación del docente y los procesos de profesionalización para construir competencias para la enseñanza.
- SINEC. (2013). *Sistema Nacional de Estadísticas Educativas*. Obtenido de Sistema Nacional de Estadísticas Educativas: <http://educacion.gob.ec/sinec/>
- Stufflebeam, D. L. (1971). *Evaluación de la Educación y de la toma de decisiones*. Ithaca, Illinois: Peacock.

- Suramérica, A. P. (2013). *Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica*. Obtenido de Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica: <http://www.andes.info.ec/en/node/17850>
- Técnicas de Estudio. (2013). *Técnicas de Estudio. com*. Obtenido de Técnicas de Estudio. com: <http://www.tecnicas-de-estudio.org/investigacion/investigacion51.htm>
- Tejedor. (1990). Perspectivas metodológicas del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. *V Seminario de modelos de investigación educativa; Metodologías en diagnóstico y evaluación de los procesos de intervención educativa*, (págs. 25 - 27). Murcia.
- Tejedor, F., & Rodríguez, J. (1996). *Evaluación Educativa II*. Salamanca: España.
- UNESCO. (1993). Proyecto principal de Educación en América Latina y el Caribe. *UREALC*, 85. www.uniandesonline.edu.ec. (2014). www.uniandesonline.edu.ec. Obtenido de www.uniandesonline.edu.ec: http://www.uniandesonline.edu.ec/Normativa%20institucional/mod_pedag.pdf
- UNICEF. (2006). [unicef.org](http://www.unicef.org). Obtenido de [unicef.org](http://www.unicef.org): http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf
- Universidad de Chile. (2013). *Universia*. Obtenido de Universia: <http://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2013/04/26/1019729/capacitacion-docentes-ve-reflejada-rendimiento-alumnos.html>
- Universidad Nacional del Nordeste. (2012). Obtenido de http://www.unne.edu.ar/trabajando/formacion_docente_continua.php
- Universidad Particular de Loja. (2013). *Universidad Particular de Loja*. Obtenido de Universidad Particular de Loja: <http://www.utpl.edu.ec/comunicacion/2011/05/universidades-ecuatorianas-hablaran-de-formacion-de-cuarto-nivel/>
- Velandia, C. (Junio de 2011). *Necesidades formativas para un nuevo modelo pedagógico*. Obtenido de Necesidades formativas para un nuevo modelo pedagógico: http://www.ehu.es/argitalpenak/images/stories/tesis/Ciencias_Sociales/La%20universidad%20cooperativa%20de%20Colombia%20necesidades%20formativas%20para%20un%20nuevo%20modelo%20pedagogico.pdf
- Witkin, B. (1996). *Planificación y realización de necesidades , una guía práctica*. California: Sage.

ANEXOS

ANEXO 1: SOLICITUD

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

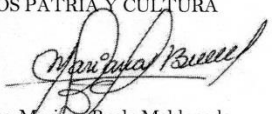
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el **"Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013"**.

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean de características similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar este proceso con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



ANEXO 2: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTES DE BACHILLERATO"

La universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación, con el fin de conocer cuáles son LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicita su colaboración como informante, el cuestionario es anónimo por lo que su aporte es especialmente valioso para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El dar contestación al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos.

Conteste las preguntas, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej.

	Fiscal	1		Fisco misional	2		Municipal	3		Particular	4
--	--------	---	--	----------------	---	--	-----------	---	--	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted laboral: _____

1.2. Provincia: _____ **Ciudad:** _____

1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fisco misional 2 Municipal 3 Particular 4

1.4. Tipo de bachillerato que ofrecen: Bachillerato en Ciencias 5 Bachillerato técnico 6

1.4.1. Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:

Bachilleratos Técnicos Agropecuarios

a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservaría	4
----------------------------	---	---------------------------------------	---	--	---	----------------	---

e. Otra, especifique cuál: _____ 5

Bachilleratos Técnicos Industriales:

f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
--	---	---	---	---------------------------	---	-------------------------------	---

j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería y pintura)	11	l. Electrónica automotriz	12	m. Climatización	13
--	----	--------------------------------------	----	---------------------------	----	------------------	----

n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
-------------------------------------	----	----------------	----	-------------	----	-------------------------	----

r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19
----------------------------	----	----------------------------------	--	--	--	--	----

Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios

t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23
------------------------------	----	----------------	----	----------------------	----	-----------------	----

x. Administ. De sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27
--------------------------	----	----------------------	----	----------------------	----	------------	----

bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaria			30
--	----	-------------------------------	----	---	--	--	----

ee. Otra, especifique cuál: _____ 31

Bachilleratos Técnicos Polivalentes

ff. Contabilidad y administración	31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33
-----------------------------------	----	----------------	----	-----------------	----

ii. Otra, especifique cuál: _____

Bachilleratos Artísticos

jj. Escultura y arte gráfico	34	jkk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37
------------------------------	----	-------------------------	----	------------	----	--------------------	----

nn. Otra, especifique cuál: _____ 38

1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras

profesionales referidas anteriormente:

SI	1	Escriba el/los literal(es) (asignados anteriormente): _____	NO	2
----	---	---	----	---

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género: Masculino 1 Femenino 2

2.2. Estado civil: Soltero 2 Casado 3 Viudo 4 Divorciado 5

2.3. Edad (en años cumplidos): _____

2.4. Cargo que desempeña: Docente 6 Técnico docente 7 Docente con funciones administrativas 8

2.5. Tipo de relación laboral:

Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12
-------------------------	---	--------------	----	------------------------	----	-----------	----

2.6. Tiempo de dedicación

Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14
-----------------	----	--------------	----	-----------	----

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional: SI 15 NO 16

2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas: 1º 17 2º 18 3º 19

2.8. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____

3. FORMACIÓN DOCENTE										
3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee					<i>(señale una sola alternativa)</i>					
Bachillerato			1		Especialista (4º Nivel)				4	
Nivel Técnico o tecnológico superior			2		Maestra (4º Nivel)				5	
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (er. Nivel)			3		PhD (4º nivel)				6	
Otros, especifique: _____									7	
3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:										
3.2.1. Ámbito educativo:					3.2.2. Otras profesiones:					
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)			1		Ingeniero	6	Economista		10	
Doctor en educación			2		Arquitecto	7	Médico		11	
Psicólogo educativo			3		Contador	8	Veterinario		12	
Psicopedagogo			4		Abogado	9				
Otras, especifique: _____			5		Otras, especifique: _____				13	
3.3. Si posee titulación de postgrado (4º nivel), este tiene relación con:					<i>(marque, sólo si tiene postgrado)</i>					
El ámbito educativo			1		Otros ámbitos, especifique: _____				2	
3.4. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:							SI	1	NO	2
3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:					<i>(Señale el tipo de formación de mayor interés)</i>					
a. Maestría	3	En el ámbito educativo. Especifique: _____								
		En otro ámbito. Especifique: _____								
b. PhD	4	En el ámbito educativo. Especifique: _____								
		En otro ámbito. Especifique: _____								
4. CURSOS Y CAPACITACIONES										
4.1. En cuánto a los últimos cursos realizados:										
4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años: _____										
4.1.2. Totalización en horas (aproximado) _____										
En cuanto al último curso recibido:										
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: _____										
4.1.4. Cómo se llamó el curso/capacitación: _____										
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:										
El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia			4	
Otros, especifique: _____									5	
4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años:					SI	1	NO		2	
4.2.1. Si la respuesta es afirmativa, cuál fue la temática del último curso que lo impartió: _____										
4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos					SI	1	NO		2	
4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:					<i>(Señale las alternativas que más le atraen)</i>					
Presencial	1	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/Por Internet			4	
4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación				De lunes a viernes	1	Fines de semana			2	
4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse					<i>(Puede señalar más de una alternativa)</i>					
Pedagogía educativa	1	Psicopedagogía	5	Políticas educativas para la administración					9	
Teorías del aprendizaje	2	Métodos y recursos didácticos	6	Temas relacionados con las materiales a su cargo					10	
Valores y educación	3	Diseño y planificación curricular	7	Formación en temas de mi especialidad					11	
Gerencia / Gestión educativa	4	Evaluación del aprendizaje	8	Nuevas tecnologías aplicadas a la educación					12	
				Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos					13	

4.5.1. Considera usted, que le falta algún tipo de capacitación. En qué temas. Especifique:

* _____

* _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale de 1 a 3 alternativas)

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Altos costos de los cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles: _____			7

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que imparten los cursos / capacitaciones (señale las alternativas de su preferencia)

Aparición de nuevas tecnologías	1	Necesidades de capacitación continua y permanente	3
Falta de cualificación profesional	2	Actualización de leyes y reglamentos	4
Requerimientos personales	5		
Otros. Especifique cuáles: _____			6

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones: (señale una o más alternativas)

La relación del curso con mi actividad docente	1	La facilidad de horarios	5
El prestigio del ponente	2	Lugar donde se realizó el evento	6
Obligatoriedad de asistencia	3	Me gusta capacitarme	7
Favorecen mi ascenso profesional	4		
Otros. Especifique cuáles: _____			8

4.9. Qué aspecto considera de mayo importancia en el desarrollo de un curso/capitación (señale una alternativa)

Aspecto teóricos	1	Aspectos Técnicos / Prácticos	2	Ambos	3
------------------	---	-------------------------------	---	-------	---

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

5.2.1. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:

Áreas del conocimiento	1	Asignaturas que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planificación y Programación curricular	6
Otros. Especifique cuáles: _____			7

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Siempre	1	Casi siempre	2	A veces	3	Rara vez	4	Nunca	5
---------	---	--------------	---	---------	---	----------	---	-------	---

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

6.1. En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes).					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato.					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo).					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce la herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.					
8. Describe las funciones y cualidades del tutor.					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.					

14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)										
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor - alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)										
16. Mi información en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.										
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.										
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.										
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.										
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes, comprendan la asignatura impartida.										
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución.										
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.										
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.										
24. El proceso evaluativo que llegó a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.										
25. Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s										
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.										
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.										
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)										
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.										
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.										
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.										
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)										
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.										
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)										
35. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)										
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.										
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres										
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)										
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva										
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica del a propia asignatura.										
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.										
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.										
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.										
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.										

INSTALACIONES DEL COLEGIO MUNICIPAL JULIO MORENO PEÑAHERRERA



PERSONAL DOCENTE AÑO LECTIVO 2013/2014

